



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anna-Kaisa Kivioja

AMMATTIYHDISTYSTOIMINTA SUOMESSA KANSAINVÄLISESTÄ NÄKÖKULMASTA

Liiketalous ja matkailu

2013

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous ja matkailu

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Anna-Kaisa Kivioja
Opinnäytetyön nimi	Ammattiyhdistystoiminta Suomessa kansainvälisestä näkökulmasta
Vuosi	2013
Kieli	suomi
Sivumäärä	66 + 2 liitettä
Ohjaaja	Leena Pommelin-Andrejeff

Opinnäytetyön aiheena on ammattiyhdistystoiminta Suomessa kansainvälisestä näkökulmasta. Suomessa ammattiyhdistystoiminnan merkitys on tärkeässä roolissa. Tämä on harvinaisen poikkeavaa siihen nähden, että tänäkin päivänä vielä jossain päin maailmaa ammattiyhdistystoimintaan kuulumisen on rajoitettua ja jopa tuomittavaa. Teoriaosuudessa kerron ensin yritysten henkilöstöjohtamisesta, seuraavaksi ammattiyhdistyksen toiminnan taustasta ja historiasta. Tämän jälkeen kerron ammattiyhdistystoiminnasta Suomessa kansainvälisestä näkökulmasta. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää ammattiyhdistysten toimintaa Suomessa ja verrata sitä muihin maihin. Tavoitteena on myös tutkia, millainen merkitys ammattiyhdistystoiminnalla on, ja kuinka sitä voisi parantaa.

Empiirinen osuus tutkimuksessa pohjautuu opinnäytetyön teoriaosuuteen. Empiria on toteutettu kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Sähköinen kyselylomake lähetettiin 66 henkilölle ja vastausprosentiksi tuli 39.

Tutkimuksen keskeisimpänä tuloksena tuli ilmi, että vastaajien tietoisuus ammattiyhdistystoiminnan eroavaisuuksista muihin maihin verrattuna oli kohtalaisen hyvä. Vastaajista suurin osa oli itse kuulunut johonkin ammattiliittoon jo yli 10 vuotta. Suurempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että ammattiyhdistystoiminnalla olisi myös parantamisen varaa.

Avainsanat	ammattiyhdistystoiminta, kansainvälisyys, henkilöstöjohtaminen, kulttuurierot
------------	---

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Liiketalous ja matkailu

ABSTRACT

Author	Anna-Kaisa Kivioja
Title	The Trade Union Movement in Finland from an International Perspective
Year	2013
Language	Finnish
Pages	66 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Leena Pommelin-Andrejeff

This thesis examined the trade union movement in Finland from an international perspective. In Finland the trade unions play an important role in working life. This is rare, considering the fact that in many countries trade union membership is restricted and often even condemned. In the theoretical study human resources management were discussed first followed by trade union activities, background and history. After this the trade union activities in Finland from the international perspective were examined. The research goal was to explain the activities of trade unions both in Finland and worldwide and examine what kind of differences there are between Finland and other countries. Also, the aim was to explore the role of trade unions, and how their activities could be improved.

The empirical part of thesis was based on the theoretical section of the study. The empirical analysis was carried out using a quantitative research method. An electronic questionnaire was sent to 66 people and the response rate was 39 percent.

The study demonstrated that the knowledge and awareness of the respondents regarding the trade unions in Finland and in other countries was at a moderately good level. The majority of the respondents had belonged to some professional association for over ten years. A larger share of the respondents were of the opinion that the trade unions also have room for improvement.

Keywords trade union, international, human resource management,
 cultural difference

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	7
1.1 Työn tausta.....	7
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma	8
1.3 Työn rakenne	8
2. YRITYSTEN HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	9
2.1 Kansainvälinen henkilöstöjohtaminen	11
2.2 Henkilöstöjohtaminen ja ammattiyhdistys.....	12
3. TAUSTAA JA HISTORIAA AMMATTIYHDISTYSTOIMINNASTA.....	15
3.1 Suomen työmarkkinamalli	16
3.2 Sosiaaliset edut työelämässä	17
3.3 Työttömyysturva, vuosilomalaki ja viisipäiväinen työviikko	18
3.4 Ammattiyhdistysliikkeen tärkeimpiä saavutuksia.....	19
3.5 Suomen malli vertailussa Pohjoismaiden malliin	24
4. AMMATTIYHDISTYSTOIMINTA SUOMESSA JA MUUALLA MAAILMASSA	26
4.1 Eroavaisuuksia ammattiyhdistystoiminta Suomessa ja muualla maailmassa	27
4.1.1 Kansainvälisiä ay-uutisia	29
4.2 Työntekijöiden järjestöt; ammattiliitto ja keskusjärjestö	30
4.2.1 STTK, AKAVA ja SAK	30
4.2.2 Ammattiliitto PRO	32
4.3 Työmarkkinajärjestöt ja työehtosopimus	32
4.4 Työnantajien järjestöt; EK, KT ja VTML.....	34
4.5 Kansainvälinen työjärjestö ILO	35
4.6 Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC	37
4.7 Ammattiyhdistys ja kansainvälinen kauppa.....	37
5. EMPIIRINEN TUTKIMUS.....	39

5.1 Tutkimusmenetelmät.....	39
5.2 Tutkimuksen toteutus.....	40
5.3 Empiirisen tutkimuksen tulokset ja analysointi	41
5.3.1 Vastaajien taustatietojen tulokset.....	41
5.3.2 Kyselytutkimuksen syventävien kysymysten tulokset.....	48
5.3.3 Tutkimuksen luotettavuus, reliaabelius ja validius	60
6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	62
LÄHTEET.....	65
LIITTEET	67

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Henkilöstöjohtamisen tehtävät kilpailukykyisen yrityksen kehittämisessä.	s. 10
Kuvio 2. Yksityisen sektorin neuvottelujärjestelmä.	s. 13
Kuvio 3. Työmarkkinasuhteiden systeemiteoreettinen malli.	s. 17
Kuvio 4. Historia/aikajana.	s. 24
Kuvio 5. Järjestäytymisaste Euroopan maissa.	s. 28
Kuvio 6. Työmarkkinajärjestöt ja työehtosopimus.	s. 34
Kuvio 7. Vastaajien sukupuoli.	s. 42
Kuvio 8. Vastaajien ikäjakauma.	s. 43
Kuvio 9. Vastaajien koulutus.	s. 44
Kuvio 10. Vastaajien ammatti.	s. 45
Kuvio 11. Vastaajien kansalaisuus.	s. 45
Kuvio 12. Ammattiliittoon kuuluminen.	s. 46
Kuvio 13. Eri ammattiliittojen jäsenet.	s. 47
Kuvio 14. Ammattiliittoon kuulumisen pituus.	s. 48
Kuvio 15. Sosiaalisten etujen historian tietoisuus.	s. 49
Kuvio 16. Tietoisuus sosiaalisista eduista vs muiden maiden tilanne.	s. 49
Kuvio 17. Mistä maista on tietoisuutta.	s. 50
Kuvio 18. Ammattiyhdistysliittoon kuulumisen merkittävä hyöty.	s. 52
Kuvio 19. Suomen ammattiyhdistystoiminnan laita.	s. 54
Kuvio 20. Ammattiyhdistystoiminnan eroavaisuudet.	s. 56
Kuvio 21. Tietoisuus ammattiyhdistystoiminnan rajoituksista.	s. 57
Kuvio 22. Ammattiyhdistystoiminnan kehittäminen.	s. 58

1. JOHDANTO

1.1 Työn tausta

Ammattiyhdistysten toiminnan rooli on Suomessa tärkeä. Suomi on maana harvinainen poikkeus tässä asiassa, sillä vielä tänä päivänäkin joissain osissa maailmaa ammattiyhdistystoimintaan kuuluminen on tuomittavaa ja rajoitettua. Aihetta ei ole paljoa tutkittu aikaisemmin.

Ensimmäisiä työntekijöiden ammattiyhdistyksiä on perustettu jo 1850-luvulla. Tuolloin ammattiyhdistysten toiminta oli pääasiassa sivistysharrastuksiin ja avustustoimintaan liittyvää. Järjestäytymisessä alkoi murroksen aika 1880-luvulla palkansaajien keskuudessa, ja tuolloin alettiin perustaa työväenyhdistyksiä. 1900-luvun vaihteeseen mennessä jäseniä oli jo 5000-8000 henkeä ja silloin oli perustettu jo 18 ammattiliittoa. Suurlakon jälkeen vuosina 1905-1907 oli perustettu jo yli 20 uutta ammattiliittoa lisää. Tuolloin kaiken kaikkiaan järjestäytyneitä oli noin neljä prosenttia. Vuosina 1920-1930 järjestäytyneiden lukumäärä oli kohonnut noin 20 prosenttiin. Vuonna 1945, toisen maailmansodan jälkeen luku nousi 30 prosenttiin ja säilyi siinä aina 1960 vuoteen saakka. Järjestäytyminen oli noussut huimaan kasvuun vuosituhannen loppuun mennessä, jolloin se oli jo 90 prosenttia. (Kauppinen 2005, 72-73)

Ammattiyhdistystoiminta vilkastui Suomessa jo toisen maailman sodan jälkeen, Suomalaisilla riitti energiaa työnsä vastapainoksi osallistua toimintaan tuolloinkin ja yhdistystoiminnan merkitys oli suuri. (Kansalaisyhteiskunta 2013)

Suomi on ammattiyhdistystoimintaan liittyen harvinainen poikkeus, sillä joissain osissa maailmaa ammattiyhdistystoimintaan osallistuvat ovat jopa vaarassa sekä toiminta on rajoitettua. Globaalin ammattiyhdistysliikkeen kattojärjestön ¹ITUC:n mukaan vuonna 2011 on maailmalla pidätetty 2500 ihmistä heidän osallistumisestaan ammattiyhdistystoimintaan. Tässä yksi esimerkki siitä: ”*Kambodzhassa 817 työntekijää sai potkut, koska he lakkoilivat kansallisen*

¹Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC

minimipalkan nostamisen puolesta. Ay-aktiivisuutensa vuoksi surmansa sai viime vuonna kaikkiaan 90 ihmistä, joista yli puolet Kolumbiassa. Euroopan musta aukko on Valko-Venäjä, jossa ay-toimintaa on rajoitettu lakimuutoksilla ja useita aktiiveja on pidätetty ja ahdisteltu. On hyvä muistaa, että Minskiin on Helsingistä linnuntietä lyhyempi matka kuin Rovaniemelle.” (Vihreälanka 2013)

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää ammattiyhdistysten toimintaa niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Tarkoitus on selvittää, miten ammattiyhdistystoiminta eroaa Suomessa verrattuna muihin maihin. Tutkimuskysymyksiksi muotoutuikin siis:

- Millainen merkitys ammattiyhdistystoiminnalla on, ja kuinka sitä voisi parantaa?
- Mitä eroavaisuuksia ammattiyhdistystoiminnalla on Suomessa verrattuna muihin maihin?

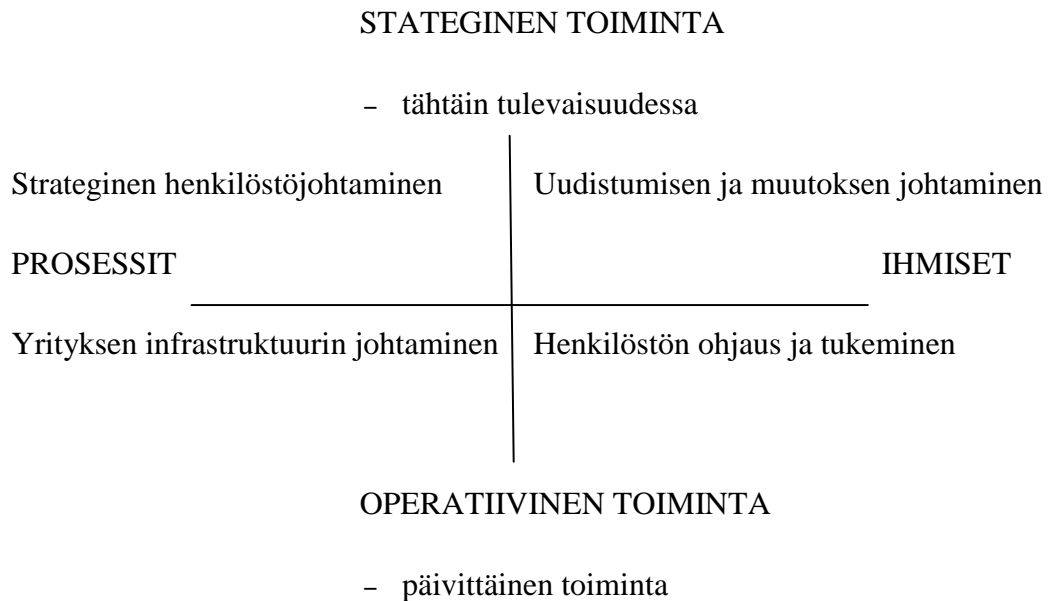
1.3 Työn rakenne

Ensimmäinen luku kertoo työn taustan ja tavoitteet ja siinä esitellään lyhyesti opinnäytetyön tarkoitus. Toinen luku kertoo lyhyesti henkilöstöjohtamisesta ja kansainvälisestä henkilöstöjohtamisesta yleisesti. Kolmannessa luvussa kerrotaan hieman taustaa ammattiyhdistystoimintaan kuulumisen perusteista. Neljännessä luvussa kerrotaan ammattiyhdistystoiminnasta Suomessa ja muualla maailmassa sekä niiden eroavaisuuksista. Viidennessä luvussa päästään tutkimukseen ja tuloksien analysointiin. Kuudennessa eli viimeisessä luvussa esitellään työn johtopäätökset.

2. YRITYSTEN HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Yrityksissä henkilöstö on keskeisessä asemassa, henkilöstö kehittää, suunnittelee sekä valmistaa palveluja ja tuotteita. Yrityksen teknologia ja järjestelmät kehittyvät henkilöstön osaamisen avulla. Henkilöstöstä riippuu myös suuresti se, miten yrityksen taloudellinen tilanne kehittyy ja miten kannattavaa yrityksen toiminta on. Strateginen henkilöstöjohtaminen (SHRM = Strategic Human Resource Management) on käsite, joka määrittää sen, että täytyy olla tarpeeksi motivoitunut ja osaava henkilöstö, ja että yrityksessä valittu kilpailustrategia voi toteutua. Henkilöstöjohtaminen yrityksissä jaetaan seuraaviin osiin: johtajuus, henkilöstövoimavarojen johtaminen sekä työelämän suhteiden hoitaminen. Nämä kolme osa-aluetta eivät kuitenkaan käytännössä paljoa eroa toisistaan. Johtajuutta voidaan kuvailla esimiestyön sekä johtamisen keskeiseksi alueeksi. Tällöin asioiden toteutus tapahtuu jonkun johtaessa. Johtaminen tapahtuu joko yksilö- tai ryhmätasolla. Henkilöstövoimavarojen johtaminen sisältää seuraavat osa-alueet: henkilöstövoimavarojen määrä, henkilöstön osaamisen varmistaminen, hyvinvointi ja motivaation huomioiminen. Työelämän suhteiden hoitamiseen kuuluu työntekijän sekä työnantajan välisten suhteiden ylläpitäminen, työehtosopimuksien noudattaminen, yhteistyö, riitojen selvittäminen sekä tänä päivänä sopimiset paikallisesti työntekijän ja työnantajan välillä. (Viitala 2004, 10–14)

Pääasialliset tehtävät henkilöstöjohtamisessa ovat jaettuna neljään osa-alueeseen. Perusteina tähän jakoon on käytetty toiminnan kohdetta sekä tarkastelun aikajännettä. Vaihtelua aikajänteelle tuo lyhyen tähtäimen operatiivinen tarkastelu sekä pitkän aikavälin strateginen tarkastelu. Henkilöstöjohtamisessa tulee kiinnittää huomiota molempiin, päivittäinen eli operatiivinen toiminta ja siihen liittyvät ratkaisut, näiden tulee tukea strategisia tavoitteita. Henkilöstöjohtamisessa toiminnan kohteet vaihtelevat prosesseista ihmisiin. Erilaiset henkilöstöhallinnon toimintamallit ja järjestelmät auttavat kehittämään sekä ylläpitämään henkilöstöjohtamisen prosesseja. Ihmisten välinen välitön vuorovaikutus kuuluu oleellisesti myös henkilöstöjohtamiseen. (Viitala 2004, 15)



Kuvio 1. Henkilöstöjohtamisen tehtävät kilpailukykyisen yrityksen kehittämisessä (Viitala 2004, 15)

Henkilöstöjohtamisesta voidaan yllämainitussa kuviossa 1. kerrotuista kahdesta ulottuvuudesta saada neljä erilaista henkilöstöjohtamisen tärkeää roolia: a) *strateginen henkilöstöjohtaminen*, b) *yrityksen infrastruktuurin johtaminen*, c) *henkilöstön ohjaus ja tukeminen* d) *uudistumisen ja muutoksen johtaminen*. Strategisen henkilöstöjohtamisen voi kuvailla siten, että on olemassa vastuuhenkilöt henkilöstöjohtamisessa, ja he toimivat yrityksessä tukihenkilöinä strategiselle johtamiselle. Heidän tehtävänä on tukea ja saada mahdolliseksi yrityksessä olevaa muuta johtohenkilöstöä pääsemään tavoitteisiinsa sekä tuoda yritykselle lisää kilpailukykyä. Yrityksessä infrastruktuurin johtamisen alueella on tavoitteena saada aikaan erilaisia toimintamalleja sekä järjestelmiä, joiden avulla organisaatio saa alkunsa, kehittyy sekä myös toimii. Tällöin yrityksessä täytyy olla toimiva sekä tehokas palkitsemisjärjestelmä, rekrytointi- ja kehittämisprosessi, urasuunnitteluprosessi sekä henkilöstöpalvelujen organisointi

ja johtaminen. Päivittäiseen työhön kuuluu henkilöstöjohtamisen alueella henkilöstön ohjaus sekä tukeminen. Tavoitteena on saada henkilöstöjohtamisen avulla henkilöstöstä mahdollisimman motivoitunut ja sitoutunut tehtäviinsä tuottavan työskentelyn saavuttamiseksi. (Viitala 2004, 15-16)

2.1 Kansainvälinen henkilöstöjohtaminen

Kansainvälinen henkilöstöresurssien johtaminen (international human resource management) on tärkeässä roolissa osa-alueenaan henkilöstöjohtaminen. Kansainväliseen henkilöstöjohtamiseen kuuluvat oleellisesti samat asiat, jotka kuuluvat henkilöstöjohtamiseenkin: suunnittelu, rekrytointi, perehdyttäminen, palkitseminen, huolehtiminen hyvinvoinnista, henkilöstöpalvelut ja tiedottaminen. Yrityksen kansainvälistyessä tähän tulee joitain lisäosioita, jolloin henkilöstöasioiden hoidosta tulee vaikeampaa. Täytyy ottaa huomioon mm. lainsäädäntö, terveydenhuolto, koulujärjestelmä, hintataso sekä toimintatavat. Yrityksissä, jotka hoitavat kansainvälisiä henkilöstöasioita, kehitystä tapahtuu koko ajan kokemusten myötä. Keskeisessä roolissa kansainvälisissä henkilöstöasioissa ovat seuraavat käsitteet: *ulkomaankomennus* eli ulkomaantyöskentely, *ekspatriaatti* ja *inpatriaatti*. Ulkomaankomennus tarkoittaa sitä ajanjaksoa, jona yrityksestä lähetettävä työntekijä työskentelee ulkomaisessa tytä- tai sisaryrityksessä. Ekspatriaatiksi kutsutaan työntekijää, joka siirtyy suomalaisesta yrityksestä ulkomaille työskentelemään. Inpatriaatiksi kutsutaan taas työntekijää, joka tulee Suomeen ulkomailta työkomennukselle. Kansainvälisissä yrityksissä täytyy olla valmiudet toimia niin johtajilla kuin henkilöstöasioista vastaavilla eri maiden kulttuurien kanssa. Olisi hyvä olla myös omaa kokemusta kansainvälisyydestä. (Viitala 2004, 311–313)

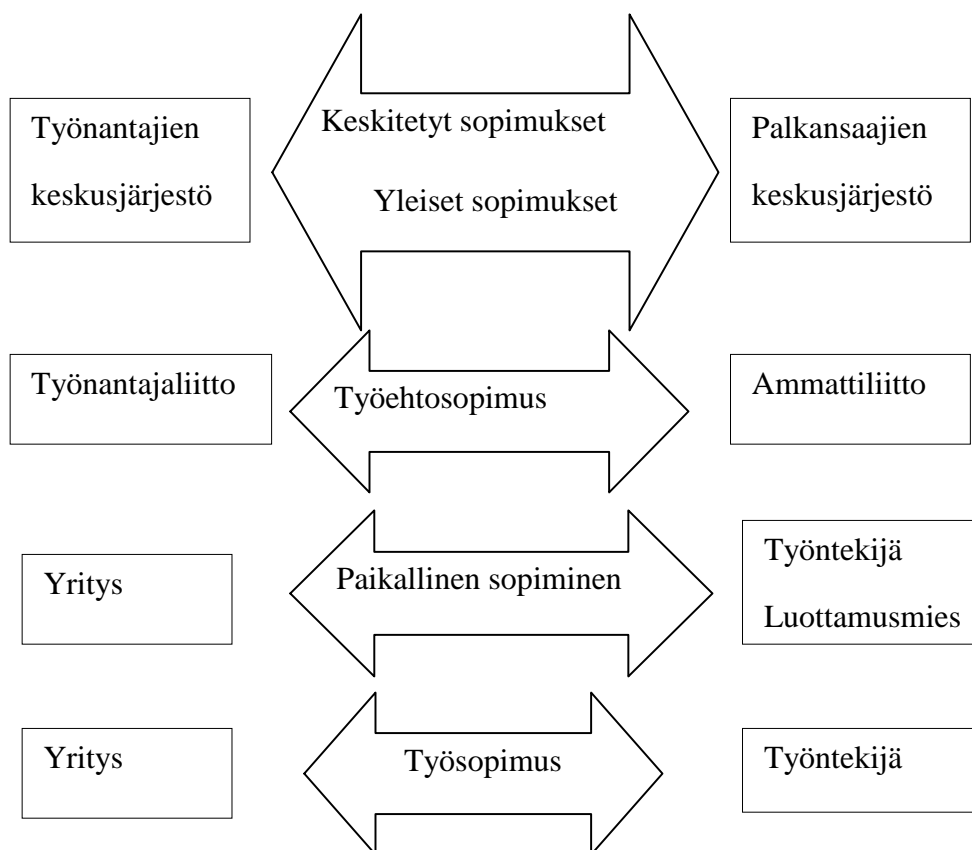
Tyypillisin ensimmäinen kansainvälistymisen vaihe kotimarkkinoilla olevalle yritykselle on tavallisesti vientitoiminnan aloittaminen. Yleensä vientitoiminnan aloittamisesta ei tule henkilöstöasioiden hoitajalle vielä kovinkaan paljoa lisätöitä. Yleensä yritykseen voidaan palkata erikseen henkilö, joka hoitaa myyntityön ja on erikoistunut ulkomaankauppaan. Kansainvälistyminen tuo lisätöitä hallintoon: matkajärjestelyt, ulkomaanpäivärahojen maksut ja matkavakuutusten hoitamiset.

Yleensä toinen vaihe kansainvälistymisessä on perustaa oma myyntikonttori ulkomaille. Yleensä se tuo tullessaan lisätöinä mm. myyntihenkilöstön palkkaamiseen liittyviä asioita ja osallistumista rekrytointiin. Perustettaessa oma tuotantoyksikkö ulkomaille, kansainväliset henkilöstöasiat tulevat esille huomattavissa määrin. Usein kansainvälinen yritys toimii monessa eri maassa, ja tällöin kansainvälisten henkilöstöasioiden hoitaminen tuo tullessaan paljon haasteita ja on myös hyvin monimutkaista. Kansainvälisessä yrityksessä johtajilta ja muulta tärkeältä henkilökunnalta vaaditaan yleensä kansainvälistä kokemusta, kulttuurista taitavuutta sekä kielitaitoa. Henkilöstöasioita hoidettaessa kansainvälisellä tasolla on olemassa kolme eri päätyyppiä: a) yrityksessä on hyvin vähän tai ei ollenkaan kansainvälisten henkilöstöasioiden järjestelmällistä hoitamista (satunnaiset asiat hoidetaan normaalien henkilöstöasioiden ohella) b) yrityksessä on osasto, yksikkö tai henkilö, joka hoitaa kansainväliset asiat, c) yritys on kansainvälinen organisaatio ja henkilöstöasioiden tukijärjestelmä voidaan organisoida ihan mihin maahan vain (strategia on sama, mutta asiat hoidetaan paikallisesti). (Viitala 2004, 313-314)

2.2 Henkilöstöjohtaminen ja ammattiyhdistys

Työelämä Suomessa on säädettyä kahdesta eri osa-alueesta: lainsäädäntö ja työehtosopimusjärjestelmä. Työntekijän asema työelämässä on hyvin turvattua. Työnantajan puolelta työelämän toiminta saa myös selkeät raamit, joka tuo helpotusta siihen, miten eri asioita hoidetaan. Henkilöstöjohtamiseen liittyvä oleellisesti hyvä tuntemus työehtosopimuksista sekä työlainsäädännöstä. Suomessa on pitkä historia työelämän pelisääntöjen sopimisesta. Näistä on sovittu jo vuodesta 1940 alkaen järjestöjen välisissä työmarkkinaneuvotteluissa. *Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK* ja *Suomen Työnantajien Keskusliitto STK* sopivat vuonna 1944 neuvottelujärjestelmästä. Tämän johdosta vuotta myöhemmin tuli jo ensimmäiset työehtosopimukset. Tämän jälkeen Suomeen saatiin uusi *työehtosopimuslaki*, *työriitojen sovittelulaki* sekä *työneuvoston ja työtuomioistuimen laki*. Suomessa noin 1,8 miljoonasta palkansaajasta kuuluu noin 80 % ammattiliittoihin, ja työnantajat kuuluvat taas omien alojensa työnantajaliittoihin. Työntekijöiden keskusjärjestöjä, jotka sopivat työehtosopimuksia on kolme. Näitä järjestöjä ovat *SAK*, *STTK* ja *AKAVA*.

Suurimmat syyt ammattiliittoihin kuulumiseen ovat: tarjotaan hyvää työttömyysturvaa, työnantajat huolehtivat jäsenmaksun perimisestä ja verovähennyskelpoisuus. (Viitala 2004, 227–232)



Kuvio 2. Yksityisen sektorin neuvottelujärjestelmä (Viitala 2004, 231)

Yllä mainitussa kuviossa 2. kerrotaan neuvottelujärjestelmästä. Tämä takaa työntekijälle kohtalaisen hyvin turvatus aseman. Työnantajan toiminta on selkeämpää ja tämä helpottaa asioiden hoitamista. Työehtosopimusten ja työlainsäädännön tunteminen on henkilöstöjohtamisessa välttämättömyys. Tässä muutamia lakeja, jotka säätelevät työelämää ja henkilöstöjohtamista: perustuslaki, työehtosopimuslaki, työaikalaki, tapaturmavakuutuslaki, työturvallisuuslaki, sairausvakuutuslaki, työsopimuslaki, henkilötietolaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuosilomalaki, palkkaturvalaki, vuorotteluvapaalaki, laki nuorista työntekijöistä, laki työtuomioistuimesta, kauppaliikkeiden ja toimistojen

työaikalaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, työterveyshuoltolaki, opintovapaaalaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, henkilöstörahasolaki, laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa sekä laki ammatillisesta koulutuksesta. Tällä lainsäädännöllä on ensisijaisesti tarkoituksena taata ihmisille inhimillinen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelevinen työpaikoilla. (Viitala 2004, 227- 231)

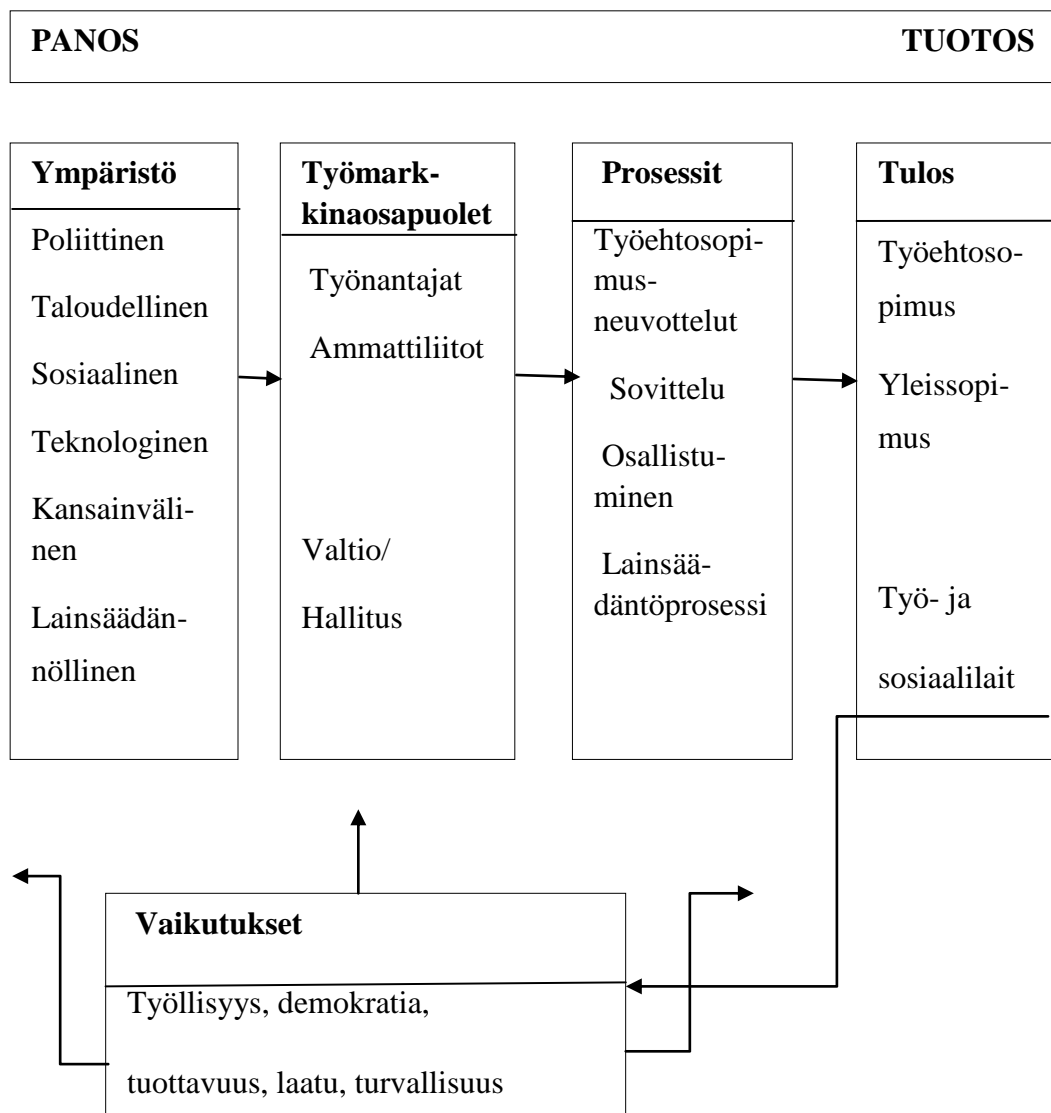
3. TAUSTAA JA HISTORIAA AMMATTIYHDISTYSTOIMINNASTA

Työntekijöiden ensimmäiset ammattiyhdistykset on perustettu jo 1850-luvulla, jolloin ammattiyhdistysten pääasiallinen toimi oli avustustoiminta sekä sivistysharrastukset. Palkansaajien järjestäytymisen murroksen aika alkoi 1880-luvulla. Tuolloin porvaristo ja sivistyneistö tekivät aloitteen ja alettiin perustaa *työväenyhdistyksiä*. Jo 1900-luvun vaihteeseen mennessä oli perustettuna 18 ammattiliittoa sekä liittyneitä jäseniä 5000–8000 henkilöä. Vuoden 1905–1907 suurlakon jälkeisenä aikana taas perustettiin yli 20 uutta ammattiliittoa. Vuonna 1907 järjestöt perustivat valtakunnallisen organisaation, jota kutsuttiin Suomen Ammattijärjestöksi eli SAJ:ksi. Tällöin keskusjärjestön alaisuuteen kuuluvissa liitoissa ja yhdistyksissä oli jo 25 000 jäsentä, ja keskusjärjestön ulkopuolisissakin oli noin 8000 jäsentä. Kokonaisuudessaan palkansaajista tuolloin oli vain noin 4 prosenttia järjestäytynyt. Vuosisadan alussa, Venäjän sortokausien aikana järjestäytyminen vain jatkoi kasvuaan ja vuonna 1917 järjestäytyneitä oli jo 160 000. Tämä kasvu yhdistettiin tuolloin ensimmäisen maailmansodan aikaiseen tilanteeseen, *Venäjän sosialistiseen vallankumoukseen*, Suomen itsenäistymiseen ja sisäisten poliittisten riitojen kärjistymiseen kansalaissodaksi vuotena 1918. Tämän jälkeen jäsenien määrä alkoi vähentyä huomattavasti ja järjestäytyneiden määrä oli laskenut alle 10 prosentin, liittyen siihen, että taistelu oli hävitty. Lisäksi työnantajat eivät hyväksyneet järjestäytymistä. Tämä kansalaissota, joka hävittiin, jakoi työväenliikkeen. Vuonna 1918 Moskovassa perustettiin *kommunistinen puolue*, joka kannatti vallankumousta. *Vasemmistososialistit* ja *kommunistit* perustivat vuonna 1920 *Suomen sosialistisen puolueen*. Vuonna 1929 perustettiin *Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto SAK*. Alku oli hankala suuren talouslaman ja työttömyyden vuoksi. Järjestäytyneiden lukumäärä oli vuosina 1920–1930 noin 10–20 prosenttia. Järjestäytyminen lähti nopeaan kasvuun vuonna 1945, heti toisen maailmansodan jälkeen, kun talous oli saatava kuntoon. Tuolloin järjestäytyneiden määrä oli noin 30 prosenttia ja sama luku säilyi aina vuoteen 1960 saakka. Vuosituhannen loppuun mennessä järjestäytyminen oli noussut huimaan kasvuun jopa 90 prosenttiin. (Kauppinen 2005, 72–73)

3.1 Suomen työmarkkinamalli

Työmarkkinamallin tarkoituksena on luoda työehtosopimuksia, jotka sisältävät talous-, politiikka- sekä työmarkkinapolitiikka-asioita. Työelämän suhteiden järjestelmä sekä työmarkkinajärjestelmä ovat näin ollen taloudellisen ja poliittisen järjestelmän kanssa samanlaiset. Tavaroiden ja palveluiden tuotetaan taloudellisessa järjestelmässä sekä lakeja poliittisessa järjestelmässä. Kun taas työelämän järjestelmässä tuotetaan sääntöjä, määräyksiä, työehtosopimuksia ja työlakeja. Mikään näistä osajärjestelmistä ei toimi yksinään, vaan ne tukevat toinen toistaan. Lisäksi ne ovat vuorovaikutuksissa kansainvälisen toimintaympäristön kanssa. Työmarkkinamalli voidaan jakaa systeemiteoriaan pohjautuen viiteen eri osa-alueeseen: *ympäristö, työmarkkinaosapuolet, prosessit, tulos ja vaikutukset*. Ympäristöön kuuluu oleellisesti *poliittinen, taloudellinen, sosiaalinen, teknologinen, kansainvälinen ja lainsäädännöllinen ympäristö*. Työmarkkinaosapuolia ovat taas työnantajat, ammattiliitot, valtio ja hallitus. Prosesseihin kuuluu oleellisesti työehtosopimusneuvottelut, sovittelu, osallistuminen ja lainsäädäntöprosessi. Tulokseen kuuluu *työehtosopimus, yleissopimus sekä työ- ja sosiaalilait*. Lopuksi vaikutuksiin kuuluvat työllisyys, demokratia, tuottavuus sekä laatu ja turvallisuus. Työmarkkinajärjestelmän suurimpana tarkoituksena on siis oleellisesti vaikuttaa asioihin, jotka liittyvät työelämään, kuten luoda hyvä ja turvallinen työympäristö, työsuhdeturva, tuottava sekä tuloksellinen toiminta ja hyvä palkkakehitys sekä työrauha. (Kauppinen 2005, 11-13)

Yhteiskunnan tärkeäksi osaksi määritelty työmarkkinamallin koko työmarkkinajärjestelmään vaikuttavat ulkoinen ympäristö ja talouden, politiikan ja tekniikan kehitys ja muutokset. *Työmarkkinasuhteiden systeemiteoreettinen malli* kuvailee sitä, mitä ovat työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen roolit laadittaessa sääntöjä ja määräyksiä. Kuten alla olevasta kuviosta 3. käy ilmi. Samaa mallia voi soveltaa myös työpaikoilla. Tällöin vain on kyse työpaikan sisäisistä neuvotteluosapuolista, neuvotteluista ja niiden vaikutuksista sekä tuloksista. (Kauppinen 2005, 12-13)



Kuvio 3. Työmarkkinasuhteiden systeemiteoreettinen malli (Kauppinen 2005, 13)

3.2 Sosiaaliset edut työelämässä

Hyvinvointivaltioon kuuluvat oleellisesti sosiaalipaketit, jotka ovat keskeisessä roolissa ²tulopolitiikassa. Hallitus on ollut halukas tekemään lakiuudistuksia luodessaan yhdessä jäsenliittojen kanssa hyvinvointivaltiolle sosiaalipaketteja. Nämä tulopoliittiset sosiaalipaketit sisältävät eläke- ja sairausturva, työaika,

²Tulopolitiikka = tulokehitystä säätelevä politiikka

työllisyys- ja talous-, raha-, sekä veropolitiikka-asioita. Sosiaalipaketit voidaan ryhmitellä kolmeen suureen kokonaisuuteen: a) lainsäädännön ja sopimusten avulla työlainsäädännön uudistaminen, b) sosiaalivakuutuksen ja sosiaaliavustuksen sosiaaliturvan kehittäminen, c) asunto-, vero-, finanssi- ja rahapolitiikkaan liittyvä talouspolitiikka. Suomessa on yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja valtion kanssa kehitetty työlainsäädäntöä. Sopimuksiin on lisätty ns. *sosiaalipaketti*, kun tätä työlainsäädäntöä kehitettiin paljon varsinkin tulopoliittisella aikakaudella. Sosiaalipaketti sisältää työlakeja sekä tärkeimpiä sosiaalilakeja. Tämä työ- ja sosiaalilainsäädäntö koostuu työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhteistyössä tehdyistä ehdotuksista. (Kauppinen 2005, 141-153)

Sosiaalipaketit ovat keskeisessä roolissa tulopoliitikassa, jossa niiden tarkoituksena on luoda ns. yhteistä hyvää ja tällä tarkoitetaan niitä uudistamisia, joita ei olisi saatu aikaan ilman valtionvallan avustusta. Yhteisellä hyvällä on ollut hintanaan palkankorotusten alhaisuus, mutta kuitenkin siitä koitunut hyöty on näkynyt verohelpotuksina ja uusissa sosiaali- ja työlaissa. Suomalaista hyvinvointivaltiota on rakennettu juuri näiden sosiaalipakettien avulla. Sosiaalipakettien tarkoituksena oli vuosi vuoden jälkeen parantaa työntekijöiden suojaa, kunnes vuoden 1990 laman jälkeen tuo suoja kohdistui enemmän yritysten suojeluksi. Liittyminen *EU:hun* toi vapaan liikkuvuuden pääomalle, tavaroille sekä palveluille ja ihmisille. Tällöin myös kilpailu lisääntyi ja hallitus oli suuressa asemassa ottamaan talouden haltuunsa. Näinä aikoina sosiaalipakettien sisältö pieneni. (Kauppinen 2005, 165-166)

3.3 Työttömyysturva, vuosilomalaki ja viisipäiväinen työviikko

Tänä päivänä ammattiyhdistysliikkeen suurena ansiona pidetään sitä, että työttömyyskassat, jotka toimivat liittojen yhteydessä, tarjoavat jäsenilleen sen, että heille maksetaan parempaa työttömyysturvaa kuin *Kansaneläkelaitoksen* peruspäiväraha. Ensimmäisiä tehtäviä ammattiyhdistyksillä oli työttömäksi joutuneiden auttaminen. Jo vuonna 1917 työttömyyskassat saivat ensimmäisen asetuksen avustuskassojen tukemisesta, jolloin kassat saivat Suomessa tunnustetun aseman. Tuolloin työttömyyskassa sai valtion varoista apurahoja.

Tuohon aikaan ei vielä oltu kovin innostuneita työttömyyskassoihin kuulumisesta, koska avustukset, joita kassat maksoivat, olivat sen verran pieniä. Vuonna 1960 tähän työttömyysturvalakiin tuli huomattavia parannuksia, jotka koskivat mm. työttömyysturvan suuruutta. (Uljas 2005, 139-165)

Jo 1940-luvun lopulla ammattiyhdistysliikkeen yksi tärkeimmistä projekteista oli työntekijöiden vuosilomaoikeuden parantaminen. Vasta vuonna 1951 eduskunta oli hyväksynyt tämän uuden lisäviikon vuosilomaan, asiaa oli siis eduskunnassa pohdittu jo kymmenisen vuotta. Vuonna 1960 tämä asia sitten edistyi käsittelytasolle. Silloin vaadittiin työntekijöille, jotka olivat kymmenen vuotta palvelleet samaa työnantajaa, neljän viikon vuosiloma ja niille kolmen viikon lomaoikeus, jotka olivat olleet vuoden työsuhteessa. Samalla pyrittiin parantamaan laskentakaavaa, jolla vuosilomapalkka laskettiin. (Uljas 2005, 166-168)

Työviikko oli vielä vuonna 1955 yleisesti 48 tuntia, jolloin myös lauantaisin tehtiin kahdeksan tunnin työpäiviä. Tuolloin alettiin vaatia työehtosopimusneuvotteluita viisipäiväisen työviikon saamiseksi. Työntekijät lakkoilivat, ja lopulta sopimukseen päästiin. Tällöin sovittiin, että työviikon pituudeksi tulisi kesä-, heinä-, elokuulle 45 tuntia ja lauantaina tehtäisiin viiden tunnin päiviä. Tämä oli välivaihe 40-tuntiselle työviikolle, jolloin olisi myös lauantait kokonaan vapaita. 1960-luvulla saatiin sitten lopulta ehdotus tuolle 40-tuntiselle työviikolle, ja niin se myös toteutui vuonna 1965 eduskunnan päätöksellä. (Uljas 2005, 206-217)

3.4 Ammattiyhdistysliikkeen tärkeimpiä saavutuksia

Ammattiyhdistysliikkeen tärkeimpiin saavutuksiin kuuluu ensimmäisenä *asetus työväen suojelusta ja ammattien tarkastajista*, nämä saavutettiin vuonna 1889. *Tapaturmakorvauslaki* saavutettiin vuonna 1895 sekä vuonna 1917 astui voimaan *8 tunnin työaikalaki*. *Työsopimuslaki* saavutettiin vuonna 1922 sekä lisäksi vuonna 1923 *työehtosopimuslaki*. *Vuosilomalaki* muokkautui vuonna 1939 sellaiseksi, että vakinaisessa työsuhteessa olevien vuosiloma oli 5-12 päivää. Vuotena 1946 työsopimuslaille tuli uudistus, jolloin tuli laki työriitojen sovittelusta ja myös laki työtuomioistuimesta. Lisäksi tuolloin tuli muutos

työaikalakiin, jolloin pidennettiin vuosiloma 12-14 päiväiseksi. Valtakunnalliset työehtosopimukset muotoutuivat vuonna 1947 *työehtosopimusjärjestelmäksi* sekä luotiin *luottamusmiesjärjestelmä*. *Lapsilisälaki* ja *tapaturmavakuutuslaki* saavutettiin vuonna 1948 ja sitten vuonna 1958 saatiin aikaiseksi *työturvallisuuslaki*. Yleinen työaika eli 45 tuntia per viikko saavutettiin vuonna 1959. *Vuosilomalaille* tuli muutos vuonna 1960, jolloin vuosilomaksi määräytyi 18-24 päiväksi ja lisäksi saavutettiin *työttömyysvakuutuslaki*. Valtion virkamiehiä koskeva *menettelytapalaki* tuli voimaan vuonna 1964 sekä sitten vuonna 1965 siirryttiin 40 tunnin viikkotyöaikaan. (Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY 2013)

- *Irtisanomissuojasopimus* sekä *valtion eläkelaki* saavutettiin vuonna 1966 ja vuonna 1967 tehtiin *lomapalkkasopimus* ja tuli uusi *ammattitautilaki*.
- Vuonna 1968 tehtiin ensimmäinen *tulopoliittinen sopimus* niin kutsuttu *Liinamaa I*. Vuokrien ja hintojen valvonta, indeksiehtojen poistaminen, vapaa-ajan tapaturmavakuutus sekä työnantajat alkoivat periä jäsenmaksuja suoraan ammattiliittojen jäsenten palkoista.
- Vuotena 1969 taas saavutettiin *luottamusmiessopimus*.
- Vuonna 1970 tuli työsopimuslaille uudistusta. Toinen *tulopoliittinen kokonaisratkaisu* niin kutsuttu *Liinamaa II*, johon kuului *erorahajärjestelmä*. Lisäksi julkisen sektorin neuvottelu-, sopimus- ja lakko-oikeuden laajentaminen.
- Vuotena 1971 saatiin aikaan niin kutsuttu *UKK-sopimus* eli *sopimus työmarkkina- ja talouspoliittisesta kokonaisratkaisusta*. Lisäksi *tiedotussopimus* ja *koulutusopimus*. Myös *vähimmäispalkkalaki*, *julkisen sektorin valtakunnalliset työehtosopimukset* ja *valtion sektorin luottamusmiessopimus*.
- Vuonna 1972 saatiin aikaan *tulopoliittinen kokonaisratkaisu* niin kutsuttu *Hämäläinen-Laatonen-sopimus*, joka sisälsi seuraavaa, kuten lomaltapaluuraha 10 % lomapalkasta sekä sairausajan palkkaetujen parantaminen.

- *Työsuojeluvalvontalaki* saavutettiin vuonna 1973 ja vuosilomalaille tuli uudistusta. *Tulopoliittinen kokonaisratkaisu* niin kutsuttu *Lindblom-sopimus* saavutettiin vuonna 1974, johon kuului lapsilisien korotus, äitiysloma 7 kuukautta sekä verohelpotuksia ja ansiokehitystakuu.
- *Työsuojelusopimus* ja *ryhmähenkivakuutus* saavutettiin vuonna 1976 ja lisäksi vuonna 1977 saavutettiin *talviloma*.
- *Työterveyshuoltolaki*, *yhteistoimintalaki* sekä *talviloma* vuosilomalakiin lisäksi *isyysloma* 12 päivää saatiin aikaiseksi vuonna 1978
- 1979 astui voimaan *talvilomaoikeuden laajennus*.
- Vuonna 1980 saavutettiin *opintotukilaki* sekä *äitiyspäivärahan pidennys* ja *vanhempainloma*. Tällöin astuivat myös voimaan *työehtosopimukset*, jotka mahdollistivat sen, että sairastuneen lapsen hoitajana voi toimia myös äidin suostumuksella myös lapsen isä.

(Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY 2013)

- Keskitetty *työehto- ja talouspoliittinen ratkaisu*, niin kutsuttu *Pekkanen I*. ja ansiosidonnaisen sosiaaliturvan parannuksia äitiys- ja vanhempain- ja sairauspäivärahoihin saatiin aikaan vuonna 1981.
- Tulopoliittinen kokonaisratkaisu, niin kutsuttu *Pekkanen II*, joka oli työajan lyhennys 16/32 tuntiin vuonna 1986.
- *Ansiosidonnainen työttömyysturva* ja *laki irtisanomismenettelystä* saavutettiin vuonna 1984.
- *Laki kodinhoidontuesta* saavutettiin vuonna 1985.
- Uudistaminen *työturvallisuuslainsäädännölle* ja *syrjintäkielto* työhönotossa tuli *työsopimuslakiin*.
- *Aikuisten opintotuki* ja *tasa-arvolaki* saavutettiin vuonna 1987.

- Vuonna 1988 tulivat uudistukset *työsopimuslaille* sekä *yhteistoimintalaille*. *Henkilörekisterilaki* ja *kodinhoitotuelle* tuli laajennusta. Lisäksi asetettiin *tulopoliittinen selvitystoimikunta*.
- *Työttömyysturvalaille* tuli muutos sekä uusi *yhdistyslaki* tuli vuonna 1989.
- *Henkilörahasolaki* saavutettiin vuonna 1990.
- *Laittoman irtisanomisen* korvauksen enimmäismäärää nostettiin vuonna 1991, lisäksi muutoksia tuli *vuosilomalaille* ja *ammattikoulutusraha*.
- Ulkomaisten työntekijöiden *työehdot*, *työaikalaki* ja *vuorotteluvapaa* saavutettiin vuonna 1995.

(Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY 2013)

- *Päivähoitolaki* sekä *työaikalain* kokonaisuudistaminen ja epätyypillisille työsuhteille eläketurva saavutettiin vuonna 1996.
- Osittaisuudistaminen *vuosilomalaille* ja *työehdot ulkomaalaisille työntekijöille* ja uudistettiin *yhteistoimintalakia* sekä *henkilöstörahasolakia*.
- *Työttömyysvakuutusrahasto* perustettiin vuonna 1998.
- Sopimus *ansiosidonnaisen työttömyysturvan tasokorotuksesta* vuodelle 2002 saavutettiin vuonna 2000.
- Uusi *työsopimuslaki* tuli voimaan vuonna 2001 ja tällöin myös saatiin neuvottelutulos *työeläke- ja työttömyysturvajärjestelmien* uusimisesta. Lisäksi saatiin aikaan *akuiskoulutustuki*.
- *Työturvallisuuslaki* uudistettiin vuonna 2002 ja saavutettiin *kuntoutusajan palkkaus* sekä *valtion henkilöstölle palkkaohjelma*. Tuli myös voimaan uusi *työterveyshuoltolaki*. Sopimus *helatorstaista* tuli voimaan, tällöin helatorstai lyhentää työaikaa ansioita alentamatta.
- *Tulopoliittinen kokonaisratkaisu* sekä *valtion palkkaohjelmalle* jatkoa ja *työttömyysturvalain* uudistaminen saatiin aikaan vuonna 2003. Saatiin aikaan

uusi *työturvallisuuslaki* sekä *tapaturma- ja ammattitautilain* uudistaminen ja *perhevapaa-järjestelmän* uudistaminen.

- Vuonna 2004 saatiin aikaan *työeläkeuudistus* ja lisäksi *ammattillisen koulutuksen* uudistus.

(Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY 2013)

Kokonaisuudistaminen *vuosilomalaille*, jolloin virkamiehet siirtyivät vuosilomalain piiriin sisälle. Lisäksi tuli *tulopoliittinen kokonaisratkaisu* sekä *työaikapankkijärjestelmä* ja *etätyöohjeet*. Vuonna 2005 saavutettiin *työllistymisen* sekä *muutosturvan toimintamalli*. Muutoksia *työttömyysturvalakiin* sekä *koulutuspäivärahan* määräytymiseen ja tuli parannusta *perhevapauksiin* sekä *sairausvakuutusjärjestelmän rakenteen* ja *rahoituksen* uudistaminen saavutettiin vuonna 2006. Vuonna 2007 tulivat *liittosopimukset* sekä *sosiaalitupo* eli *laaja sosiaalipaketti* *eläke-* ja *työttömyysturvan* uudistamiseksi ja vuonna 2008 tuli muutoksia *oppisopimuskoulutuksen* etuja koskien. Vuonna 2009 tuli voimaan *aikuiskoulutuksen* uudistuminen sekä *muutosturvaa* koskeva laajennus, joka kohdistui myös *määräaikaisiin*. Vuonna 2010 saatiin aikaan se, että *vuorotteluvapaa* vakinaistettiin. Silloin tuli voimaan *työttömyysturvan* uudistuminen, johon kuului *koulutuksen etujen* uudistaminen, *sovitellun päivärahan enimmäiskesto* poistui, *korotettuja etuuksia* laajennettiin ja *työssäoloa* lyhentyi 34 viikkoon. (Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY 2013) Alla olevassa kuviossa 4. on kerrottu tärkeimmät saavutukset historian aikajanalla.

1894	<i>Ensimmäiset ammattiliitot</i>
1905	<i>Työväenliikkeen nousu</i>
1917	<i>Venäjän vallankumous ja Suomi</i>
1918	<i>Kansalaissodan synkkä varjo (työväenliikkeen jakautuminen)</i>
1930	<i>SAK:n vaikea alkutaival</i>
1939	<i>Talvisodan yksimielisyys</i>
1941	<i>Jatkosodan aika</i>
1944	<i>Järjestöllinen nousu</i>
1945	<i>Palkkasäännöstely päätös</i>
1950	<i>Vakauttamiskausi</i>
1956	<i>Yleislakko (hidas hajaannus, vaikea samapalkkaisuus)</i>
1960	<i>Suomen mallin synty</i>

Kuvio 4. Historia/aikajana (SAK 2013. Tämä on SAK/historia/aikajana)

3.5 Suomen malli vertailussa Pohjoismaiden malliin

Pohjoismaiden työmarkkinasuhteille luotiin perustaa jo 1800-luvun lopussa, jolloin perustettiin ensimmäiset työmarkkinajärjestöt sekä tehtiin sääntöjä, miten neuvotteluja käydään. Työmarkkinamallien pitkä historia kertoo, miten pysyviä ja hyviä järjestelmiä ne ovat. Poliittiset ja taloudelliset järjestelmät Pohjoismaissa muistuttavat paljon toisiaan, mutta niissä on kuitenkin suuria eroja varsinkin työmarkkinajärjestöissä, säännöissä sekä työmarkkina-asioissa valtion asemassa. Norjan ja Tanskan hallinnolla on ollut erityinen rooli viimeisten sadan vuoden aikana työmarkkinakonfliktien säätelijänä. Suomessa taas tulopolitiikan takuumiehen rooli on hallituksella ollut vuodesta 1968 alkaen. Ruotsissa työmarkkinasuhteet ovat riippumattomia suhteessaan valtioon. (Kauppinen 2005, 273)

Tanska on aina ollut muita edellä työmarkkina-asioissa, se on myös selvästi ollut johtavassa asemassa näissä asioissa. Kun taas Suomi on ollut edelläkävijänä poliittisen tasa-arvon asioissa ja sen toteuttamisessa, esimerkiksi vuosina 1906-1907 Suomessa annettiin naisille ja miehille yhtäläinen äänioikeus, joka saatiin aikaan eduskuntauudistuksella. Muissa Euroopan maissa tämä samainen asia tapahtui vasta paljon myöhemmin. Kun tämä Suomessa tapahtui, niin Suomi oli vielä silloin Venäjän hallitsema autonominen alue. Suomessa on myös ennen muita Pohjoismaita perustettu ensimmäinen toimihenkilökeskusjärjestö. Kuitenkin suureksi osaksi Suomen malli on hyvin samanlainen kuin muidenkin Pohjoismaiden mallit, johon kuuluu oleellisesti suuri järjestäytyminen, keskitetyt organisaatiot, keskitetyt neuvottelut, solidaarisuus sekä valtion ja työmarkkinajärjestöjen keskinäinen yhteen kietoutuminen. Kaikilla on samanlainen tavoite, joka on se, että rakennetaan hyvinvointivaltio toimien yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan kanssa. (Kauppinen 2005, 284-286)

4. AMMATTIYHDISTYSTOIMINTA SUOMESSA JA MUUALLA MAAILMASSA

Kaikilla paikkakunnilla Suomessa toimii ammattiyhdistyksiä eri aloilla. Yhdistykset neuvovat ja auttavat työntekijöitä, jos tulee vastaan ongelmia mm. työsopimukseen liittyvissä asioissa. Ammattiyhdistykset auttavat myös asioissa, jotka liittyvät työaikoihin, lomiin ja palkkoihin. Ammattiyhdistys valitsee jokaiselle työpaikalle luottamusmiehen, joka toimii työpaikan työntekijänä myös itse sekä tietää työehtosopimuksista ja työlaista. Ammattiliittoon kuuluessa voi kysyä neuvoja myös luottamusmieheltä, jos työpaikalla ilmenee ongelmia. Tällaisia yleisiä ongelmia voi tulla mm. palkkaan, ylittöihin tai lomarahoihin liittyen. Työpaikan ollessa isokokoinen, luottamusmiehiä voi olla kaksi, silloin toinen on luottamusmies ja toinen pääluottamusmies. (Virtuoosi 2013)

Työpaikoilla ammattiyhdistysliikkeen tehtävänä on valvoa työntekijöiden oikeuksia ja asemaa. Suomessa ammattijärjestöjen tärkeimpiä tehtäviä on *suomalainen tulopolitiikka* ja *yhteiskunnallinen vaikuttaminen*. Ammattiyhdistysliike neuvottelee työehtoja ja palkkaehtoja sekä ajaa jäsenten etuja mm. seuraavissa asioissa: ammatilliset, taloudelliset, terveydelliset, yhteiskunnalliset, sosiaaliset sekä sivistykselliset edut, oikeudet ja vapaudet. Tärkeimpiä toteutuneita työväenliikkeen aikaansaamia tavoitteita ovat työehtosopimuslaki 1923, lapsilisälaki 1948, työntekijän eläkelaki 1961 sekä vanhempainloma vuonna 1980. Kansainvälisesti työväenliike lukee arvoihinsa solidaarisuuden. Tänä päivänä ammattiyhdistysliikkeet koettavat vaikuttaa siihen, että köyhien maiden työntekijöille saataisiin parempaa kohtelua. Lisäksi ne koettavat vaikuttaa kansainvälisesti alipalkkaukseen ja epäinhimillisiin työskentelyolosuhteisiin. (Kansanvalta.fi 2013)

Työläisten edunvalvontaan liittyy oleellisesti arvo, joka on kansainvälinen solidaarisuus. Maailmantalouden ollessa globaali, palkansaajien yhteinen etu on erityisesti tukea kehitysmaiden työntekijöiden palkkakehitystä ja työehtoja. Suomalaiset työmarkkinajärjestöt kuuluvat perinteisesti kansainvälisiin organisaatioihin. Esimerkiksi keskusjärjestö SAK on osallisena tai organisoinut

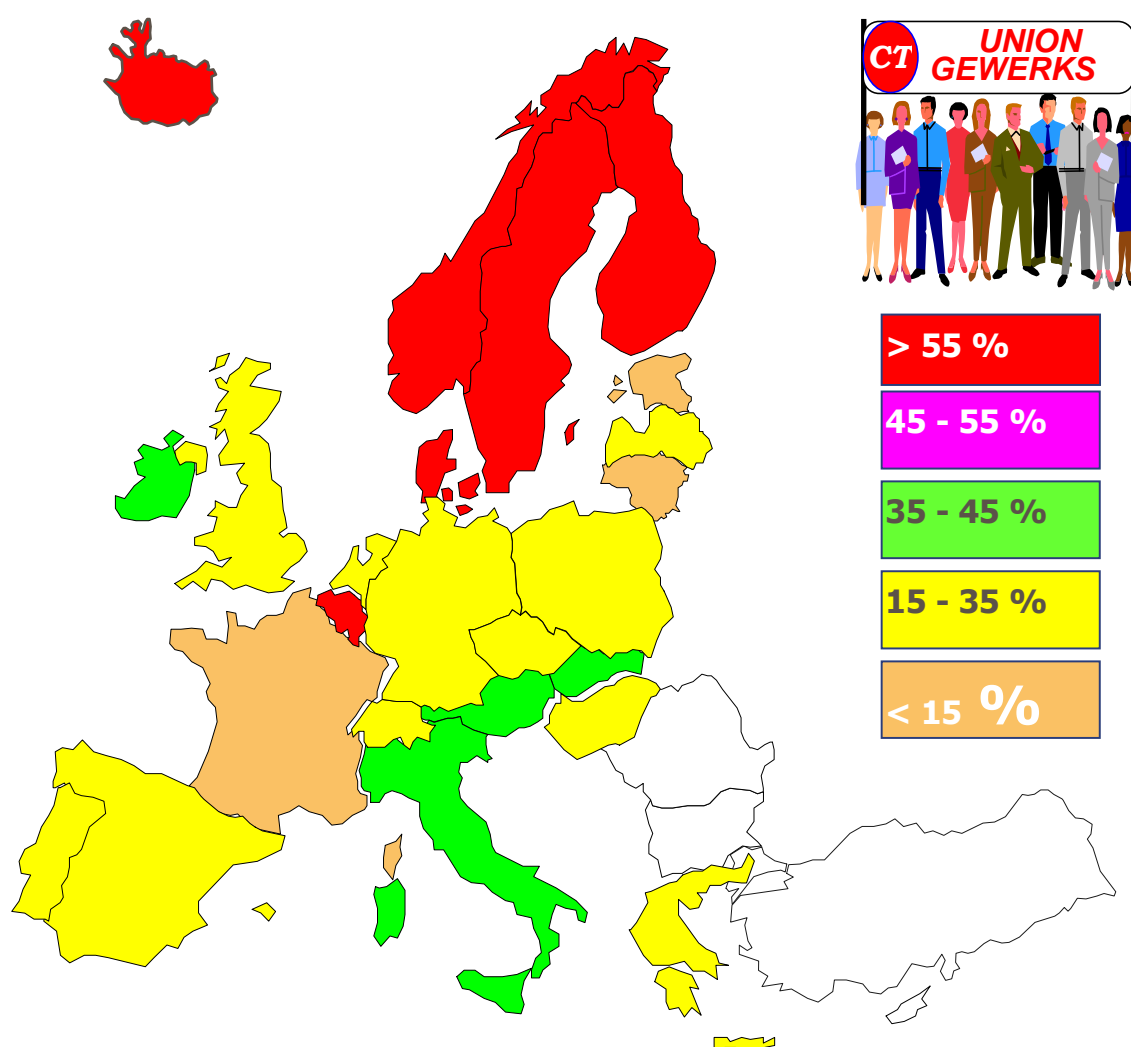
monia solidaarisuuskampanjoita mm. vastustaakseen lapsityövoiman käyttöä kehitysmaissa ja diktatuurin hallitsemassa maassa on tuettu ihmisoikeuksia. (Ammattiyhdistysliikkeen neljä sukupolvea 2013)

4.1 Eroavaisuuksia ammattiyhdistystoiminta Suomessa ja muualla maailmassa

Eurooppalainen ay-liike eroaa suomalaisesta, tässä ainakin neljä eroavaisuutta. Ensinnäkin pohjoisessa rakentava toiminta työnantajan kanssa saa kannatusta, kun taas etelässä ristiriitojen ilmetessä niiden koetaan olevan sovittamattomia. Toiseksi pohjoisessa on osallistumisjärjestelmät kehittyneempiä. Kolmanneksi ay-liikkeen järjestäytymisaste vaihtelee pohjoisen 80 prosentista Ranskan ja Espanjan 10 prosenttiin. Neljänneksi liittojen välinen kilpailu estää toiminnan olemasta järkevää. (Raina Jyrki 2003)

Eri maissa on erilaisia liittorakenteita, Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa jaotellaan työntekijät, toimihenkilöt ja akateemiset yleensä eri liittoihin. Liitoilla on keskenään vähän kilpailua sekä vaihtelevin määrin tehdään yhteistyötä. Näissä maissa on myös korkea järjestäytymisaste eli suuri määrä kuuluu liittoihin. Saksassa on vain yksi keskusjärjestö, joka on nimeltään DGB. Lisäksi Saksassa kaikki henkilöstöryhmät kuuluvat samaan teollisuusliittoon. Saksassa on myös liittojen välillä vähän keskinäistä kilpailua ja siellä on keskikorkea järjestäytymisaste teollisuudessa. (Raina Jyrki 2003)

Järjestäytymisaste on keskikorkea Iso-Britanniassa. Iso-Britanniassa on myös liittojen välillä vähän keskinäistä kilpailua ja liitot yleensä neuvottelevat samassa neuvottelutilaisuudessa. Iso-Britanniassa on myös vain yksi keskusjärjestö TUC, mutta siellä on useita yleisliittoja ja ne järjestävät monia eri aloja. Ranskassa, Italiassa, Espanjassa ja Portugalissa on 2-5 keskusjärjestöä ja teollisuusliittoa. Järjestäytymisaste on näissä maissa matala, vain aktiivit kuuluvat liittoihin. Myös liittojen välillä on aatteellista kilpailua keskenään. Liittojen välinen yhteistyö on vaikeaa, mutta kuitenkin yritetään yhdessä neuvotella. Alla olevassa kuviossa 5. näkyy järjestäytymisaste Euroopan maissa. (Raina Jyrki 2003)



Kuvio 5. Järjestäytymisaste Euroopan maissa. (Raina Jyrki 2003)

4.1.1 Kansainvälisiä ay-uutisia

ITUC ay-liikkeen maailmanjärjestö julkaisee vuosittain ay-oikeuksiin liittyvistä loukkauksista selvityksen, joka käsittelee asioita ympäri maailmaa. Useimmissa maissa maailmalla ja myös EU-maissa ay-oikeuksiin liittyy paljon loukkauksia. Vuonna 2011 kymmeniä ihmisiä on menettänyt henkensä liittyen ay-liikkeeseen kohdistettuun vainoon ja sen seurauksiin. Ay-järjestön jäseniä on menettänyt henkensä murhan seurauksena mm. Guatemalassa 10 henkeä, Kolumbiassa 29 henkeä ja Filippiineillä 5 henkeä. Nämä murhat tapahtuivat ay-järjestön jäsenten ay-toiminnan takia. ITUC on rekisteröinyt vuonna 2011 yhteensä 79 murhaa liittyen ay-toimintaan. Keväällä 2011 Arabien poliisit ja sotilaat aiheuttivat väkivaltaisesti satojen ihmisten kuoleman, jotka olivat työtä tekeviä, taistellessaan ihmisoikeuksista, demokratiasta sekä vapaammasta yhteiskunnasta. Vuosi vuoden jälkeen näiden ay-aktiivisten murhien seurauksesta eivät murhaajat yleensä ole joutuneet oikeuteen tai eivät ole saaneet tuomiota näistä kauheista teoistaan. (SAK 2013)

Esimerkiksi Yhdysvalloissa yksityisellä sekä julkisella sektorilla työnantajat suhtautuvat tylysti ay-liikkeen toimintaan ja tämä vaikeuttaa järjestäytymisoikeuden toteumista. Työnantajat taistelevat aktiivisesti järjestäytymistä ja työneuvotteluja vastaan. Usein Yhdysvalloissa järjestäytyneitä uhkaa työpaikan menettäminen. (SAK 2013)

Tässä toinen esimerkki huonosta tilanteesta: *”Lapsia hitsareina: Ahjo (10.01.2013 - Juhani Artto) Bangladeshissa lapsityön kielloilla ja rajoituksilla on vähäinen vaikutus elävässä elämässä. Kansainvälinen työjärjestö ILO arvioi, että noin 160 miljoonan asukkaan maassa 7 miljoonaa lasta osallistuu työelämään. Lapsia työskentelee jopa hitsareina ja autokorjaamojen apupoikina, lapsityöongelman parissa toimivat kansalaisjärjestöt raportoivat äskettäin. On tavallista, että lapsityöläiset tekevät 12-tuntisia työpäiviä, bangladeshilainen New Nation –lehti toteaa järjestöjen tuoreeseen selvitykseen vedoten.*

Pitkiä päiviä tekevillä lapsilla ei ole mahdollisuutta koulunkäyntiin, eikä heillä ole vapaa-aikaa. Järjestöt arvostelevat maansa hallitusta aivan liian vähäisestä kiinnostuksesta lapsityöongelmaan. Bangladeshilla ei esimerkiksi ole edes kansallista toimintaohjelmaa, joka auttaisi lapsia työelämästä koulutielle.” (Ayuutiset maailmalta 2013)

4.2 Työntekijöiden järjestöt; ammattiliitto ja keskusjärjestö

Ammattiliitot kuuluvat Suomessa keskusjärjestöihin. Työntekijät kuuluvat yleensä oman alansa ammattiliittoon, jotka ovat valtakunnallisia. Suurimpia keskusjärjestöjä ovat SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö), STTK (Toimihenkilöiden keskusjärjestö) ja AKAVA (Akateemisten yhteistyövaltuuskunta). Keskusjärjestöjen tehtävä on tehdä sopimuksia mm. palkasta ja sosiaaliturvasta työnantajajärjestöjen kanssa. Työntekijöillä, jotka tekevät samaa työtä, täytyy olla myös sama palkka. (Virtuoosi 2013)

Työntekijän kuullessa ammattiliittoon kuuluu hän automaattisesti myös työttömyyskassaan. Tämä tarkoittaa sitä, että jos olet työtön voit saada työttömyyspäivärahaa kassalta. Kassan maksama työttömyyspäiväraha on suurempi kuin esim. kelan maksama, koska työttömyyskassalla lasketaan työttömyyspäiväraha sen palkan, mukaan, jota olet aikaisemmin saanut. Tätä kutsutaan ansioon suhteutetuksi työttömyyspäivärahaksi. (Virtuoosi 2013)

Näiden tukien saamiseksi on olemassa ehtoja, mm kuinka kauan on kuulunut liittoon sekä kuinka pitkä työsuhde on takana. Lisäksi työntekijät, jotka kuuluvat ammattiliittoon, maksavat liittoon 1-1,5 % jäsenmaksua palkastaan saadakseen kaikki jäsenedut. Myös, jos joskus työnantajajärjestöt ja työntekijäjärjestöt eivät pääse sopuun jostain neuvottelusta, voi syntyä lakko. Jos kuuluu liittoon, lakon aikana liitto maksaa rahaa työntekijälle. (Virtuoosi 2013)

4.2.1 STTK, AKAVA ja SAK

STTK eli toimihenkilöiden ammatillinen keskusjärjestöön kuuluu 18 ammattiliittoa ja noin 608 000 jäsentä. Näistä jäsenistä noin kaksi kolmasosaa on naisia. Toimihenkilöt ovat koulutettuja asiantuntijoita sekä ammattilaisia. STTK:n

toimihenkilöt ovat töissä teollisuudessa, palvelualoilla, terveydenhuollossa ja kuntien, valtion ja seurakuntien palveluksessa. STTK:n arvoja ovat seuraavat; avoimuus, tasa-arvo, ennakoluulottomuus ja välittäminen. (STTK 2013)

STTK:n yksi suurimmista jäsenliitoista on ammattiliitto nimeltään *Pardia*. *Pardia* on palkansaajajärjestö sekä se on yksi suurin ammattijärjestö, joka edustaa valtion henkilöstöä. Suurimmaksi osaksi jäseniä työskentelee seuraavissa paikoissa, kuten valtion virastot ja laitokset, liikelaitokset, yritykset, yliopistot ja Kela. Noin puolet palkatuista valtion henkilöstöstä kuuluu *Pardia* ammattiliittoon. (Palkansaajajärjestö *Pardia* 2014)

Lisäksi STTK:laisia ammattiliittoja ovat mm. seuraavat, kuten ammattiliitto Pro, toimihenkilöliitto ERTO, julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty, liiketaloudenliitto LTA, mediaunioni MDU, METO – metsäalan asiantuntijat, Rakennusinsinöörit ja arkkitehdit RIA, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer, Suomen palomiesliitto SPAL ry, Tehy eli sosiaali- ja terveysalanliitto, vakuutusväen liitto Vv1 ry ja työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstöliitto THHL ry. (Tervetuloa työelämään 2014)

Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestöön (AKAVA) kuuluu 35 liittoa, joissa on noin yli puoli miljoonaa jäsentä ja noin satatuhatta opiskelijajäsentä. Akavan arvoja ovat seuraavat; jäsenen asialla, avoin yhteistyö ja aktiivinen vaikuttaja. Jäsenet, jotka kuuluvat Akavan liittoihin ovat yleensä korkeasti koulutettuja oman alan osaajia. Esimerkiksi tradenomiliitto, ekonomiliitto ja yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry kuuluvat keskusjärjestö Akavaan. Yleensä nämä jäsenet ovat työssä erialaisissa esimies- ja asiantuntija- sekä opetustehtävissä. Myös nämä jäsenet työskentelevät yleensä kuntien, valtion tai kirkon palveluksessa tai yksityisellä sektorilla. (AKAVA 2013)

Suomalaisista yli miljoona kuuluu keskusjärjestöön nimeltään SAK eli Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. SAK:n toimintaperiaatteita ovat yhdenvertaisuus, heikompien puolustaminen ja ihmisarvoinen työelämä. SAK:lla on jäseniä 20 ammattiliitossa teollisuuden alalla, kuljetusalalla, julkisella sektorilla, yksityisillä palvelualoilla ja kulttuurialoilla. Muutamia esimerkkejä

SAK:n eri alojen edustajista ovat kunnallinen perhepäivähoitaja, lentoemäntä, linja-autonkuljettaja, tarjoilija, rakennustyöntekijä tai tanssija. (SAK 2013)

4.2.2 Ammattiliitto PRO

Pro niminen ammattiliitto on suurin yksityisen sektorin toimihenkilöliitto sekä se on STTK:n eli Toimihenkilökeskusjärjestön suurin jäsenliitto. Pro vaikuttaa vahvasti ja vastuullisesti suomalaisen työelämässä. Pro:n toiminta perustuu suureen jäsenkuntaan sekä vakaaseen talouteen. Pro ammattiliitolla on jäseniä noin 130 000, näistä työmarkkinoilla on noin 110 000. Pro ammattiliiton tärkeimpiä tehtäviä on valvoa jäsenten etua työelämässä sekä myös yhteiskunnassa. (PRO 2013)

Ammattiliitto Pro:n jäsenet työskentelevät mm. rakentamisessa, teknologiateollisuudessa, metsäteollisuudessa, kemianteollisuudessa ja elintarviketeollisuudessa. Lisäksi Prolaiset voivat työskennellä mm. tietoliikenteessä, viestintäalalla, energiateollisuudessa, rahoitusyhtiöissä ja pankeissa jne. (PRO 2013)

Pro ammattiliiton tavoitteina on oikeudenmukainen sekä tasa-arvoinen työelämä ja yhteiskunta. Ammattiliiton tavoitteena on myös se, että palkalla on tultava toimeen ja turvata talous myös muissakin elämäntilanteissa. Lisäksi tavoitteena olisi tarjota koulutusta työssäkäyville ja joustamaan työssä sekä työajassa elämäntilanteen mukaan ja tarjota riittävästi vapaa-aikaa. (PRO 2013)

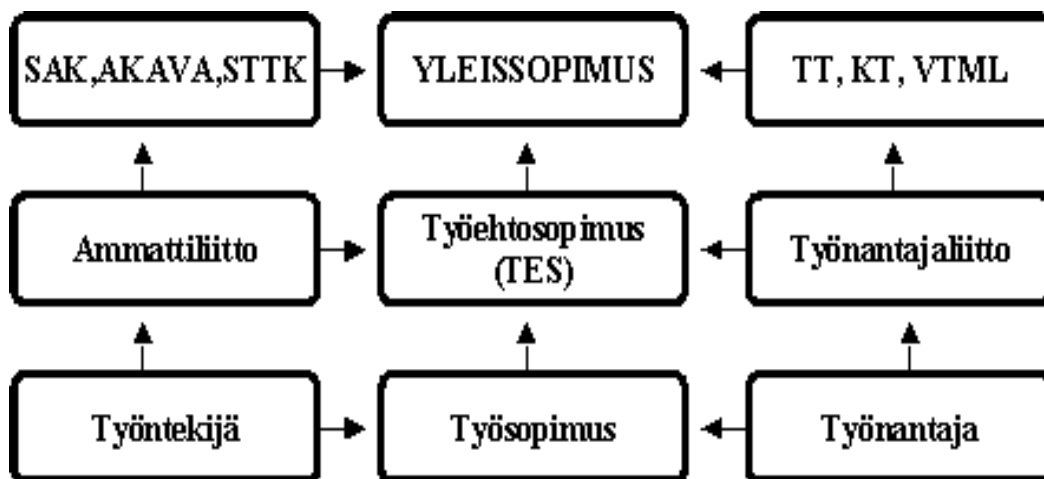
4.3 Työmarkkinajärjestöt ja työehtosopimus

Työntekijöillä ja työnantajilla on omat työmarkkinajärjestöt, nämä työmarkkinajärjestöt tekevät eri aloille työehtosopimuksia. Eri ammattialat tekevät yleensä yhden ison sopimuksen. Tätä kutsutaan tulopoliittiseksi sopimukseksi eli TUPO:ksi. Tupo neuvotteluissa on yleensä mukana maan hallitus. Neuvotteluissa sovitaan työasioiden lisäksi myös mm. sosiaaliturvaan liittyvistä asioista ja vero asioista. (Virtuoosi 2013)

Ammattiliittoja Suomessa on noin 100 ja noin 80 prosenttia työntekijöistä Suomessa kuuluu ammattiliittoon. Ammattiliitot puolestaan kuuluvat työntekijöiden keskusjärjestöihin. Työnantajista suuri osa kuuluu oman alansa työnantajaliittoon, näitä liittoja on monta kymmentä ja työnantajaliitot kuuluvat työnantajien keskusjärjestöihin. Vuonna 1945 Suomessa työmarkkinajärjestöt neuvottelivat ensimmäiset työehtosopimukset, jolloin päätettiin, että Suomessa pitää olla länsimainen vapaa neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä. (Virtuoosi 2013)

Sopimus, jota kutsutaan työehtosopimukseksi, tehdään yhden tai useamman työnantajan tai työnantajien yhdistyksen ja yhden tai useamman työntekijän yhdistyksen kanssa. Siinä sovitaan ehdoista, joita täytyy noudattaa työsuhteissa ja työsopimuksissa. Työehtosopimuksen tärkeimmät tehtävät ovat seuraavat: a) työehtosopimus turvaa työntekijöiden työehtojen vähimmäistason ja siihen liittyy työrauhavelvollisuus, b) työsopimuksen tulee noudattaa oman alansa työehtosopimusta, mutta jos näin ei ole niin työsopimus on mitätön niiltä osin, kuin se ei noudata työehtosopimusta. Tällöin tulee noudatettavaksi työehtosopimuksen määräykset, jotka tähän vastaavasti kuuluvat. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2013)

Esimerkiksi työntekijöiden keskusjärjestöt ensiksi sopivat, millaisia palkankorotuksia halutaan. Sen jälkeen työnantajajärjestöt ja työntekijäjärjestöt alkavat neuvottelut sopimuksesta. Tällöin sopimusta kutsutaan *yleissopimukseksi*. Työntekijä- ja työnantajaliittojen täytyy, toimia kuten sopimuksessa mainitaan. Tämän jälkeen jokaisen eri alan työntekijä- ja työnantajaliitot aloittavat omat neuvottelunsa eri alojen sopimuksista. Tästä sitten muotoutuu eri alojen työehtosopimus eli TES 1-3 vuodeksi kerrallaan. Työehtosopimuksia on yhteensä noin 200 ja työntekijöiden olisi hyvä tietää oman alansa sopimuksien pääkohdat. (Virtuoosi 2013) Alla olevassa kuviossa 6. kerrotaan työmarkkinajärjestöt ja työehtosopimus.



Kuvio 6. Työmarkkinajärjestöt ja työehtosopimus. (Virtuoosi 2013)

Valtiolla on oma *valtakunnansovittelija*, jolle on tarvetta, jos neuvotteluissa ilmenee ongelmia. Valtakunnansovittelijan tehtävänä on auttaa, jos työntekijä- ja työnantajaliitot eivät ole samaa mieltä sopimuksista. Tällöin työntekijäliitto voi antaa varoituksen lakosta. Valtakunnansovittelijan tehtävä on auttaa neuvotteluissa, mutta jos lakko kuitenkin tulee, valtakunnansovittelijan tulee johtaa neuvotteluja, että saataisiin lakko päättymään. (Virtuoosi 2013)

4.4 Työnantajien järjestöt; EK, KT ja VTML

Eri aloilla on työnantajilla myös omat ammattialojensa liitot. Liittoa on monia kymmeniä sekä ne kuuluvat työnantajien keskusjärjestöihin. Työnantajien keskusjärjestöjä ovat EK elinkeinoelämän keskusliitto, KT kunnan työnantajien liitto ja VTML valtion työnantajien liitto. (Virtuoosi 2013)

EK eli elinkeinoelämän keskusliiton tarkoitus on edustaa sen jäseniä sekä työmarkkinapoliittisissa että elinkeinoasioissa ja lisäksi yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. EK:n tavoitteet on saavuttaa suomalaiselle elinkeinotoiminnalle ja yritystoiminnalle kilpailukykyisempi sekä parempi toimintaympäristö. EK:n tavoitteena on myös edesauttaa yrittäjyyttä, terveitä liiketoiminnan muotoja, markkinataloutta ja kansainvälistymistä. EK:n tehtävänä on myös sekä osallistuminen lakien että muiden päätösten ja toimenpiteiden valmisteluun. Se myös seuraa, miten taloudellinen kehitys edistyy. Lisäksi sen tehtävänä on

seurata lainsäädäntöä sekä julkista hallintoa ja tehdä niitä koskevia aloitteita ja antaa lausuntoja. EK:n tehtäviin kuuluu myös neuvoa ja opastaa sen jäseniä koskien yritystoimintaa ja työolosuhteita niihin liittyvissä kysymyksissä ja sopimuksiin liittyen. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2013)

KT:n eli kuntatyönantajien etujärjestön tehtävänä on työmarkkinoilla ajaa kuntayhtymien ja kuntien etua. Lisäksi sen tehtäviin kuuluu edustaa valtakunnallisissa työmarkkinaneuvotteluissa kuntatyönantajia. KT myös käy neuvottelut ja tekee kunta-alalle virka- ja työehtosopimukset pääsopijajärjestöjen kanssa, jotka edustavat henkilöstöä. Kuntatyönantajien edunvalvonta Euroopan unionissa kuuluu myös KT:n tehtäviin. Sopimusjärjestelmän piirissä kunta-alalla ovat Suomen kunnat sekä kuntayhtymät ja liikelaitokset, jotka ovat kunnallisia ja palkansaajat, jotka ovat niiden palveluksessa. KT kuuluu Kuntaliittoon, missä hoidetaan työmarkkinoita ja myös työelämän kehittämiseen liittyvät asiat. (KT Kuntatyönantajat 2013)

VTML eli valtion työmarkkinalaitos toimii valtiovarainministeriön henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosastona sekä on valtion työnantaja- ja henkilöstöjohtamisen tulosyksikkö. VTML:n tehtäviä on valmistella, edustaa ja osallistua valtiontyönantajan tulopoliittisiin neuvotteluihin. Lisäksi sen tehtäviin kuuluu sopia valtion keskustason virka- ja työehtosopimukset. VTML myös ohjaa ja tukee virastojen sopimus- sekä muuta työnantajatoimintaa. VTML:n tehtäviin kuuluu myös valmistella valtion henkilöstöjohtamiseen linjauksia ja huolehtia näiden toteutumisesta. Työnantajatoimintaan valtiossa liittyy myös valtion henkilöstöä koskevan lainsäädännön valmistelemine. Valtion talousarvion henkilöstömenojen arviointi ja henkilöstöhallinnon tilastojärjestelmien kehittäminen kuuluvat myös tehtäviin. (Valtiovarainministeriö 2013)

4.5 Kansainvälinen työjärjestö ILO

Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) on perustettu vuonna 1919 osana Kansainliittoa turvatakseen työelämän oikeuksia maailmanlaajuisesti ja lisäksi se on YK:n kaikista vanhin erityisjärjestö. ILO:n keskushallinto sijaitsee Genevessä. Vuonna 1920 Suomi liittyi ILO:n jäseneksi.

Työntekijäjärjestöjen sekä työnantajien edustajat osallistuvat tasavertaisesti järjestön työhön hallitusten edustajien kanssa. Yleissopimukset ja suositukset hyväksytään ILO:n kansainvälisessä työkonferenssissa, joka on sen päättävä elin. Hallintoneuvosto asetetaan myös työkonferenssissa ja sen tehtävä on päättää järjestön toiminnasta sekä talousarvioista. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2013)

Perusperiaatteet ILO:n toiminnasta on vahvistettu vuonna 1944 ns. Philadelphian julistuksessa seuraavasti: *”työ ei ole kauppatavaraa, sanan- ja yhdistymisvapaus on välttämätön, köyhyys missä tahansa vaarantaa koko maailman hyvinvoinnin ja taistelua puutetta vastaan on käytävä järkkymättömällä kansainvälisellä yhteistyöllä. Lisäksi julistuksessa korostuvat täystyöllisyyden tavoite ja ammatillinen koulutus.”* (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2013)

Vuonna 2008 kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksyttiin julistuksessa ”julistus sosiaalisesti oikeudenmukaisesta globalisaatiosta” (**ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation**). Siinä määritellään ILO:n strategisista tavoitteista neljä, joita ovat sosiaalinen suojele, työllisyys, työmarkkinavuoropuhelu ja kolmikantaperiaate sekä työelämän perusperiaatteiden ja – oikeuksien kunnioittaminen. ILO:n periaatteisiin kuuluu myös se, että kaikilla sen jäsenvaltioilla on velvollisuus poistaa pakkotyö, lapsityö ja syrjintä. Yksi ILO:n tärkeimmistä tehtävistä on luoda kansainvälisiä työelämän yleissopimuksia sekä valvoa niiden noudattamista tehokkaasti. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2013)

ILO on viime vuosina painottanut työpanostaan työllisyyskysymyksiin näin edistäen ihmisarvoisen työn (Decent Work) toteutumista maailmanlaajuisella tasolla. Tässä yhteydessä ILO:n toiminta on tiivistynyt kansainvälisessä järjestöyhteistyössä mm. IMF:n WTO:n sekä Maailmanpankin kanssa. Lisäksi ILO on aktiivisesti toiminnassa myös YK:n kanssa. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2013)

Vastuu ILO:n toiminnasta Suomessa kuuluu työ- ja elinkeinoministeriölle yhteistyössä muiden ministeriöiden kanssa sekä ILO:n kolmikantaiselle ILO-neuvottelukunnalle, jonka valtioneuvosto on asettanut. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2013)

4.6 Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC

ITUC eli International Trade Union Confederation on maailmanlaajuinen palkansaajakeskusjärjestöjen katto-organisaatio, joka toimii ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestönä. Jäseniä ITUC:lla on palkansaajajärjestöjä 311 noin 155 maassa ympäri maailmaa.

Tärkeimpiin ITUC:n tehtäviin kuuluu työntekijöiden oikeuksien ja etujen edistäminen sekä puolustaminen. Tärkeisiin tehtäviin kuuluu myös lapsityövoiman käytön kieltämisen kampanjoiden koordinointi. Sen lisäksi ITUC edistää järjestäytymistä ja ay-oikeuksien toteutumista. Joka vuosi ITUC julkaisee selvityksiä, jossa on kerrottu, miten ay-aktiiveihin on kohdistunut eri puolilta maailmaa ihmisoikeuksien rikkomuksia. (STTK 2013)

4.7 Ammattiyhdistys ja kansainvälinen kauppa

Tärkeimpänä asiana kansainvälisellä ammattiyhdistysliikkeellä on varmistaa se, että työntekijöiden perusoikeuksia kunnioitetaan ympäri maailmaa. Tärkeää olisi se, että pakkotyö ja orjatyö kiellettäisiin. Myös lapsityö sekä erilaiset syrjinnät tulisi kieltää. Myös oikeus järjestäytyä sekä neuvotella toteutuvat oikeudenmukaisesti. ILO:ssa eli kansainvälisessä työjärjestössä on työntekijöiden perusoikeudeksi hyväksytty ihmisoikeudet, joita rikotaan monessa maassa. ILO:lla ei kuitenkaan ole oikeutta pakottaa ketään noudattamaan näitä oikeuksia. Esimerkiksi Burmassa käytettiin paljon pakkotyövoimaa, jolloin kansainvälinen työjärjestö ILO pyysi jäsenmaitaan tarkistamaan taloussuhteensa maahan. Kuitenkaan mikään maa ei katkaissut taloussuhteita kyseiseen maahan, koska pelkäsivät toimenpiteen rikkovan sääntöjä, jotka Maailman kauppajärjestö WTO on luonut. ILO onkin pitkään vaatinut, että WTO:n säännöissä huomioitaisiin ILO:n määrittelemät perusoikeudet, jotka kuuluvat työntekijöille. (Leskinen 2002, 37–38)

Perusoikeuksia tulisi kunnioittaa. Se on kannattavaa yrityksille pitääkseen maineensa hyvänä ja se on eduksi niin työntekijöille kuin koko maan kehitykselle. Lapsi- tai pakkotyötä ei kannata käyttää eikä syrjintä ole hyväksi. Nämä eivät kehitä yksilön eivätkä yhteisön edistymistä tuottavuudessa eikä missään

muussakaan liittyen oppimiseen tai tieto-taitojen kehittämiseen. Vapaa ammattiyhdistystoiminta sekä toimivat kansalaisjärjestöt ovat oikeusvaltion ja demokratian erottamaton osa ja edellytys. Näin voidaan kuluttajien tietoisuuteen saada esimerkiksi lapsityövoimaan liittyviä kampanjoita, kun on liittouduttu kuluttajaliikkeen kanssa. (Leskinen 2002, 38–39)

Kansainvälisen kaupan merkitys on tärkeää ammattiyhdistysliikkeelle Suomessa. Jos ei olisi vapaa ja tasaveroinen pääsy toisten markkinoille, ja ellei olisi mahdollisuutta lisätä ja monipuolistaa vientiä, niin Suomi ei olisi kehittynyt tällaiseksi hyvinvointiyhteiskunnaksi, mikä se nyt on. Suomi ei olisi myöskään näin vaurastunut. (Leskinen 2002, 40)

5. EMPIIRINEN TUTKIMUS

Tämä luku käsittelee tutkimuksen empiiristä osuutta, joka rakentuu tämän tutkimuksen teoriaosuuteen pohjautuen. Tässä luvussa käsitellään myös tutkimusmenetelmät, jotka liittyvät tähän tutkimukseen. Lisäksi kerrotaan eri vaiheet, jotka on käyty läpi tutkimusta tehtäessä. Tutkimuksen tuloksia myös analysoidaan viidennessä luvussa.

Tutkimustuloksia saadaan empiirisessä tutkimuksessa konkreettisia havaintoja tekemällä tutkittavasta kohteesta. Niitä saadaan myös mittaamalla ja analysoimalla kohdetta. Tämä konkreettinen sekä yhteen koottu tutkimusaineisto on keskeisessä roolissa tutkimuksessa ollen koko tutkimuksen lähtökohtana. (Jyväskylän yliopisto 2013) Tämä empiirinen tutkimus on suoritettu kyselytutkimuksena.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät tarkoittavat konkreettisia aineistojen hankintamenetelmiä, joita empiirisessä tutkimuksessa tarvitaan. Ne voidaan luokitella kahteen eri menetelmään: a) laadulliset eli kvalitatiiviset ja b) määrälliset eli kvantitatiiviset menetelmät. Kvalitatiivisia menetelmiä hankkia aineistoa ovat haastattelut ja havainnointi. Kvantitatiivisena aineistonhankintamenetelmänä käytetään kyselytutkimusta. (Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot 2013)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tärkeimmässä roolissa ovat aikaisemmat teoriat sekä aikaisemmista tutkimuksista tehdyt johtopäätökset. Lisäksi tärkeässä roolissa ovat määrittelykäsitteet sekä aineiston keräyksestä tehtävät suunnitelmat. Myös henkilöiden valinta, joita tutkitaan, eli perusjoukon otos, on tärkeää. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeässä roolissa myös se, että muuttujat muodostetaan taulukkomuotoon ja se, että aineisto voidaan muokata tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Tärkeää on myös se, että päätelmiä tehtäessä havaintoaineistosta, se perustuu tilastolliseen analysointiin, ja tuloksia

havainnollistetaan esim. prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2010, 140)

Kvalitatiiviselle tutkimukselle tärkeässä roolissa olevia seikkoja ovat kokonaisvaltainen tiedon hankinta ja aineistoa kerätään todellisista ja luonnollisista tilanteista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ihminen on tärkeimmässä roolissa tiedonhankinta-keruussa. Luotetaan enemmän omiin havaintoihin ja keskusteluihin kuin mihinkään mittausvälineisiin. Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on se, että siinä tarkastellaan aineistoa monitahoisesti sekä yksityiskohtaisesti. Tyypillisiä keinoja kvalitatiivisen tutkimuksen suorittamiseksi ovat osallistuva havainnointi, teemahaastattelu ja ryhmähaastattelu. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan erityisen tarpeen mukaisesti, ei satunnaisesti. Aineistoa käsitellään yksityiskohtaisesti kvalitatiivisessa tutkimuksessa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2010, 164)

Saadakseen parhaan mahdollisen tutkimustuloksen tutkijan täytyy miettiä monia eri seikkoja löytääkseen luotettavan tutkimusmenetelmän projektilleen. Tutkijan on tehtävä seuraavanlaisia valintoja, ennen kuin löytää oikean tutkimusmenetelmän. Täytyy jäsentää ja tehdä ongelma ymmärrettäväksi. Täytyy miettiä, miten tietoa saa parhaiten. Tulee miettiä, millä menetelmällä saa parhaan vastauksen tutkimusongelmaansa ja miksi. Tulisi myös selvittää, millaista aineistoa täytyy kerätä etukäteen. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 124)

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska halusin toteuttaa sen mahdollisimman laajana otoksena. Perusteluna valinnalle on se, että otoskoko tulisi olla mahdollisimman suuri. Näin voitaisiin arvioida ja analysoida lopullisia vastauksia vertailemalla, kuinka suuri joukko on asioista samaa mieltä. Lisäksi voin tutkijana analysoida, miten asioita voisi mahdollisesti parantaa. Tämä tutkimus on toteutettu kyselylomakkeen avulla, joka tehtiin e-lomakkeen muodossa.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Suunnitellessani kyselytutkimusta huomioin tutkimuksen kannalta tärkeitä asioita, ensin valitsin perusjoukon, jolle kysely kohdistettiin. *Perusjoukon* valinta on

tärkeää, jotta saataisiin paras mahdollinen tutkimustulos. Perusjoukolla tuli olla sellaisia ominaisuuksia, jotka edesauttavat tutkimuksen tekoa. Tutkimukseni perusjoukko koostuu rekrytointialan henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä toimivista henkilöistä. Päätin valita tutkittavaksi myös eri aloilla toimivia henkilöitä. Olin erikseen etukäteen yhteydessä kyseisiin yrityksiin ja yritysten toivomuksesta tässä tutkimuksessa ei mainita yritysten nimiä.

Empiirisen tutkimukseni kyselytutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Ensin keskityin henkilöiden taustoihin, ja sitten muotoilin syventäviä kysymyksiä, jotka pohjautuvat opinnäytetyöni teoriaosuuteen. Tästä sitten muotoilin e-lomake pohjalle lopullisen kyselylomakkeen. Kysymykset ja saatekirje tehtiin vain suomen kielellä, koska vastaajat koostuivat kotimarkkinoilla toimivista henkilöistä, joilla oli kuitenkin hyvä asiantuntemus aiheeseeni liittyen. Opinnäytetyöni liitteinä ovat kysymykset ja saatekirje.

5.3 Empiirisen tutkimuksen tulokset ja analysointi

Tämä kappale koostuu kyselytutkimuksen tuloksista ja analysoinnista. Sähköisen kyselylomakkeen lähetin yhteensä 66 henkilölle, joista 6 henkilöä koostui teollisuus- ja IT-alalla toimivista aiheeni asiantuntijoista. Loput 60 henkilöä koostuivat rekrytointialan henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä toimivista henkilöistä, joilta sai luotettavia vastauksia. Näistä 66 henkilöstä, joille kysely lähetettiin, sain 26 vastausta takaisin. Vastausaikaa oli neljä viikkoa ja vastausprosentiksi tuli 39, minkä pitäisi olla tarpeeksi luotettavaan analysointiin.

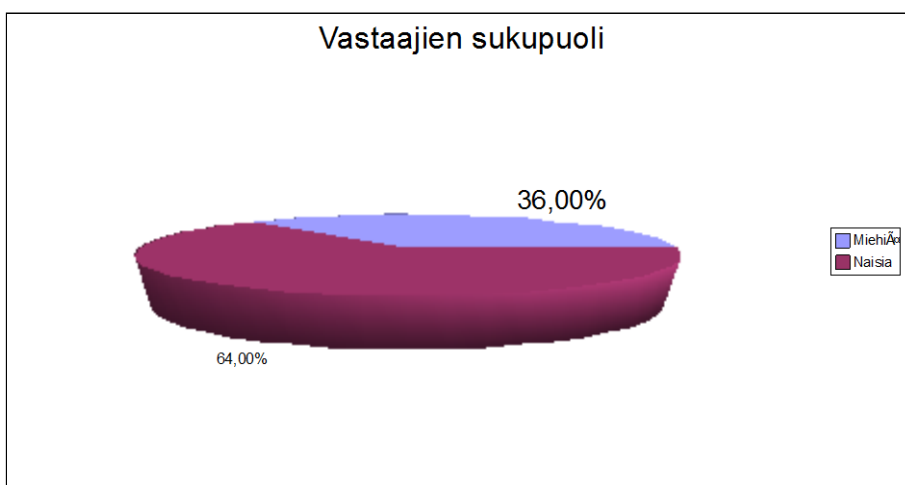
Kyselytutkimukseni analysoinnin avuksi olen käyttänyt Excel-tilukkolaskenta ohjelmaa. E-lomakkeen sai suoraan siirrettyä Excel-muotoon ja tästä oli helppo tehdä vastauksista taulukoita ja kaavioita. Näiden avulla tuloksien analysointi ja tarkastelu oli helppoa ja selkeää.

5.3.1 Vastaajien taustatietojen tulokset

Tämä kappale koostuu vastaajien taustatietojen tuloksien esittelystä ja analysoinnista. Taustatietojen kysymykset koostuvat vastaajien sukupuolesta,

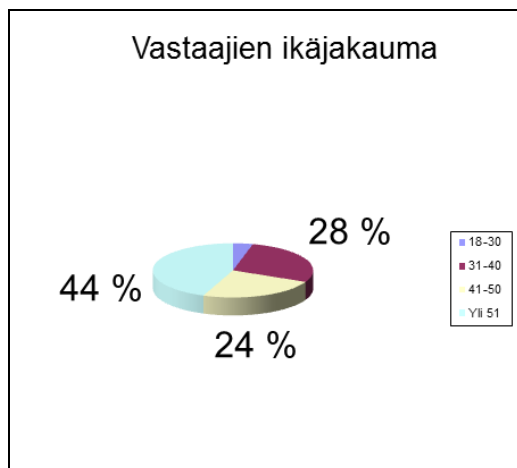
iästä, koulutuksesta, ammatista, kansalaisuudesta, kuuluuko ammattiliittoon ja jos kuuluu, niin mihin liittoon sekä kauanko on kuulunut ammattiliittoon.

Taustatietojen ensimmäinen kysymys oli vastaajan sukupuoli (ks. kuvio 7). Kyselyyn vastanneista oli 64 prosenttia naisia ja 36 prosenttia miehiä. Suurempi osa vastauksista saatiin siis naisilta. Tämä johtuu varmasti siitä, että rekrytointialan henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä työskentelevistä henkilöistä suurin osa on naisia. Sukupuolen perusteella on hyvä vertailla vastauksia tutkimuksessani. Siten voi nähdä, onko vastauksilla eroavaisuuksia naisten ja miesten välillä.



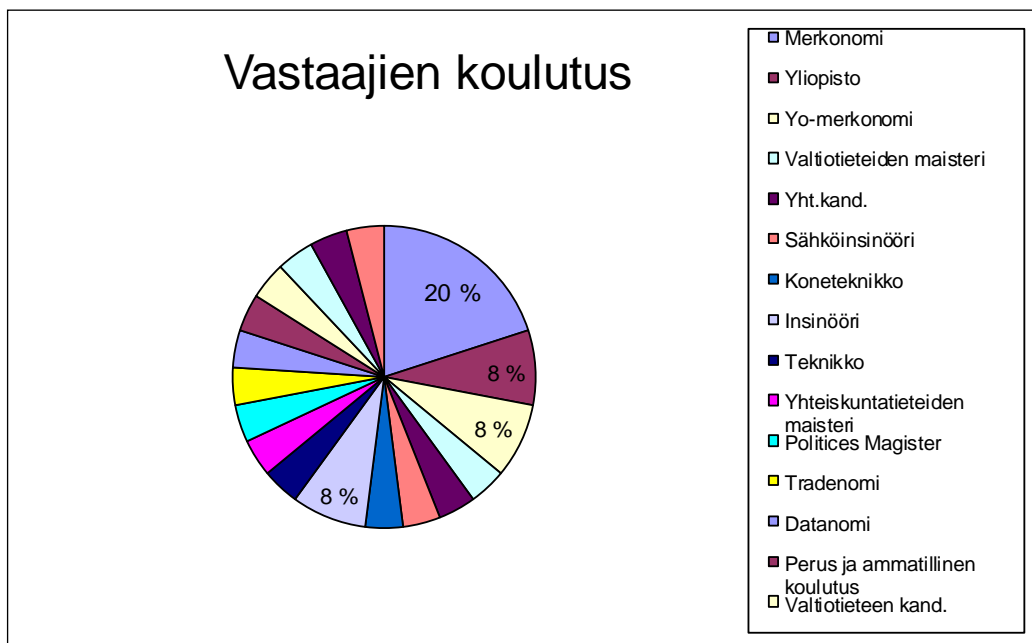
Kuvio 7. Vastaajien sukupuoli.

Taustatietojen toinen kysymys oli vastaajan ikä. Selvitettiin vastaajien ikäjakauma. Analysoinnin helpottamiseksi annoin valmiiksi neljä eri ikäluokkaa, josta oli myös vastaajan helppo valita oma ikäluokkansa. (ks. kuvio 8) Vastaajista ainoastaan yksi henkilö kuului ikäluokkaan 18–30. Ikäjakaumaan 31–40 sijoittui vastaajista 28 prosenttia. Ikäjakaumaan 41–50 sijoittui vastaajista 24 prosenttia. Suurin osa vastaajista 44 prosenttia sijoittui ikäjakaumaan yli 51. Tämä kertoo sen, että yli 51-vuotiaat olivat kiinnostuneempia kuin nuoremmat henkilöt. Lisäksi tämä voi myös kertoa sen, että tällä hetkellä nuorempien työllistyminen on vaikeampaa kuin ennen, ja että hieman vanhemmat henkilöt ovat jo vakiinnuttaneet paikkansa työelämässä. Tästä johtuen vastaajien ikäjakauma koostui hieman vanhemmista henkilöistä. Heiltä sai myös hyviä ja luotettavia vastauksia heidän oltuaan jo pitkään mukana työelämässä.



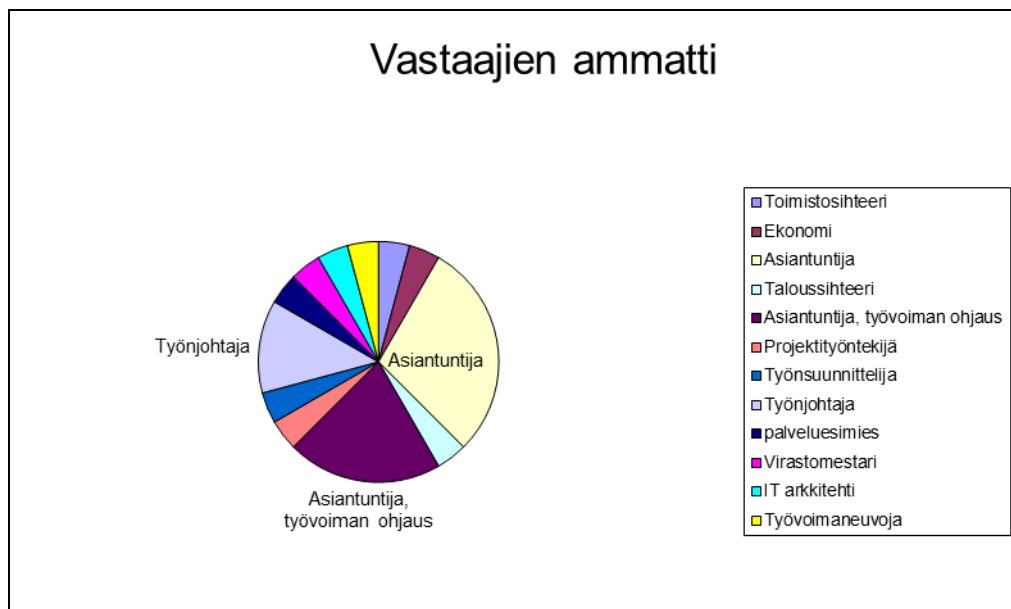
Kuvio 8. Vastaajien ikäjakauma.

Kolmas taustatietojen kysymys oli vastaajan koulutus, jota selvennän kuviossa 9. Suurin osa vastanneista eli 20 prosenttia oli koulutukseltaan merkonomeja. Loput vastanneista jakautuivat tasaisesti melkeinpä jokainen omaan koulutukseensa, mutta tasaisesti toiseksi eniten koulutukseltaan oli 8 prosentilla kutakin seuraavista koulutuksista; yliopisto, yo-merkonomi sekä insinööri. Kuviossa 9 näkyvät kaikki eri koulutukset, mitä vastanneilla oli, kuten esimerkiksi valtiotieteen maisteri, yhteiskuntatieteiden maisteri, kauppatieteiden maisteri, tradenomi ym. Sekä muutama vastanneista oli koulutus pohjaltaan vain perus- ja ammatillisen koulutuksen tai ammattikoulun käyneitä. Tämä kertoo sen, että koulutus ei aina kerro sitä, miten hyvin asemaan työelämässä voi päästä.



Kuvio 9. Vastaajien koulutus.

Neljäntenä taustatietojen kysymyksenä oli vastaajan ammatti, jotka ovat eriteltyinä kuviossa 10. Suurin osa vastaajista eli 29 prosenttia oli ammatiltaan asiantuntijatehtävissä. Nämä asiantuntija tehtävät liittyivät rekrytointialan henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin. Toiseksi eniten eli 21 prosenttia vastaajista oli ammatiltaan asiantuntijatehtävissä työvoiman ohjauksen parissa. Kolmanneksi eniten eli 13 prosenttia vastaajista oli työnjohtajan tehtävissä. Loput eri ammattialat jakautuivat tasaisesti eri aloille, jotka ovat eriteltyinä kuviossa 10. Näitä aloja olivat esim. taloussihteeri, virastomestari, palveluesimies, toimistos sihteeri, työvoimaneuvoja sekä IT-arkkitehti.



Kuvio 10. Vastaajien ammatti.

Viides taustatietojen kysymys oli vastaajan kansalaisuus. Vastaajien kansalaisuus koostui pääasiassa Suomen kansalaisista, joita oli vastaajista 96 prosenttia sekä 4 prosenttia vastaajista oli Puolan kansalaisia. Vaikka suurin osa koostuikin Suomen kansalaisista, heidän tietämys myös kansainvälisistä ammattiyhdistystoiminta asioista oli hyvä. Kohderyhmä koostui Suomessa toimivista yrityksistä, joten tämä tulos ei ollut yllättävä.



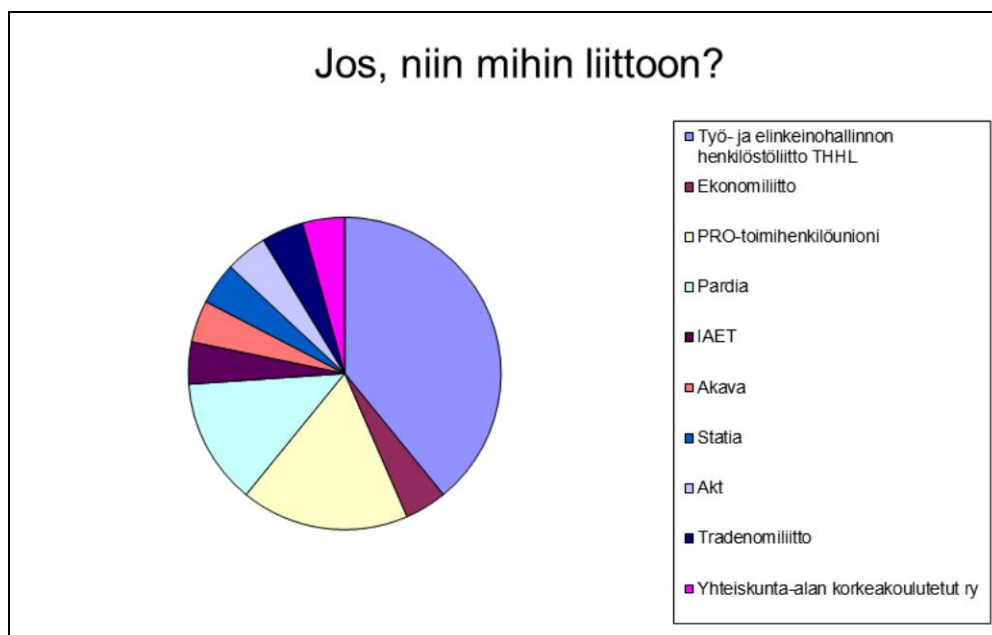
Kuvio 11. Vastaajien kansalaisuus.

Kuudentena taustatietojen kysymyksenä oli se, että kuuluuko vastaaja ammattiliittoon. Vastaajista 88 prosenttia kuului ammattiliittoon eli suurin osa vastaajista ja vain 12 prosenttia ei kuulunut mihinkään ammattiliittoon. (ks. kuvio 12) Kuitenkin vastauksista kävi ilmi, että vaikka vastaaja ei kuulunut itse mihinkään ammattiliittoon, oli hänen tietämyksensä ammattiyhdistystoiminnasta hyvä.



Kuvio 12. Ammattiliittoon kuuluminen.

Kuudennen taustatietojen jatkokysymys oli, että mikäli kuului johonkin ammattiliittoon, niin mihin liittoon vastaaja kuului. Suurin osa vastaajista eli 39 prosenttia kuului Työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstöliittoon eli THHL:n, joka on STTK:n jäsenliitto. Toiseksi suurin osa vastaajista eli 17 prosenttia kuului ammattiyhdistysliittoon nimeltä PRO, joka on myös STTK:n jäsenliitto. Sekä kolmanneksi suurin osa vastaajista eli 13 prosenttia kuului Pardia nimiseen liittoon. Pardia on palkansaajajärjestö sekä se on yksi suurin ammattijärjestö, joka edustaa valtion henkilöstöä. Pardia on STTK:n jäsenliitto. Kuviossa 13 on eriteltynä kaikki muutkin liitot, mihin vastaajat kuuluivat. Näitä liittoja on esimerkiksi tradenomiliitto, ekonomiliitto ja yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry jne, jotka ovat Akavan jäsenliittoja.



Kuvio 13. Eri ammattiliittojen jäsenet.

Taustatietojen seitsemäs kysymys oli: kauanko olet kuulunut ammattiliittoon? Vastaajille oli annettu neljä eri aikajakaumaa, josta heidän oli helppo valita omansa. Tämä helpotti myös vastauksien analysointia. Vastaajista jopa 83 prosenttia oli kuulunut ammattiliittoon yli 10 vuotta. Loput vastauksista jakautui tasaisesti muihin aikajakaumiin, kuten kuviosta 14 näkyy. Tämä kertoo myös vastaajien tietämyksestä ammattiyhdistystoiminnasta sen, että se on hyvä, koska he ovat itse kuuluneet johonkin ammattiliittoon jo niinkin kauan kuin yli 10 vuotta.



Kuvio 14. Ammattiliittoon kuulumisen pituus.

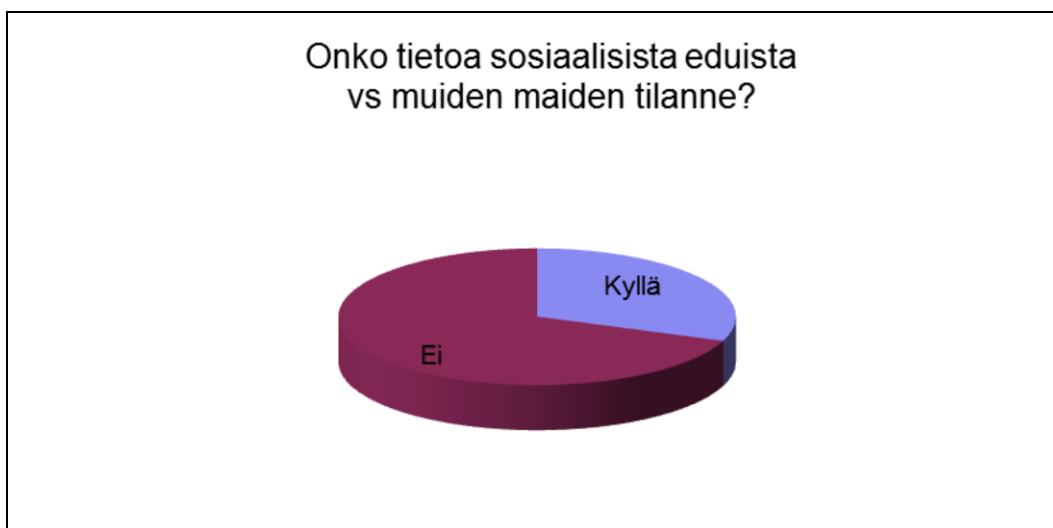
5.3.2 Kyselytutkimuksen syventävien kysymysten tulokset

Tässä kappaleessa on esitetty syventävien kysymyksien tulokset. Kahdeksas kysymys oli selvittää, onko vastaajalla tietoa sosiaalisten etujen historiasta. Vastauksista selvisi, että jopa 62 prosenttia vastasi ”kyllä” eli suurimmalla osalla vastaajista on jonkinlaista tietoa sosiaalisten etujen historiasta. Vastaajista 38 prosenttia vastasi kielteisesti, joten heillä ei ollut tietoa sosiaalisten etujen historiasta. Tästä vastauksien jakautumisesta painottuen suuremmaksi osaksi ”kyllä”-vastaukseen, voidaan päätellä, että vastaajien tietoisuus on hyvä liittyen sosiaalisiin etuihin ja niiden historiaan.



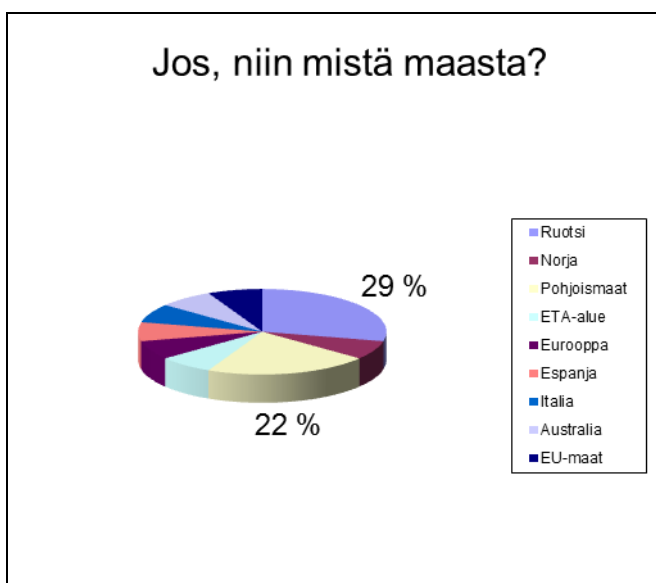
Kuvio 15. Sosiaalisten etujen historian tietoisuus.

Yhdeksäntenä kysymyksenä tutkimuksessa oli, että onko vastaajilla tietoa sosiaalisista eduista muihin maihin verrattuna. Tämä jakautui siten, että ”kyllä” -vastauksia saatiin 31 prosenttia sekä ”ei” -vastauksia saatiin 69 prosenttia. (ks. kuvio 16) Suurin osa vastaajista vastasi, että ”ei ole tietoa sosiaalisista eduista verrattuna muiden maiden tilanteeseen”. Vastaajien tietoisuus tässä asiassa ei siis ollut paras mahdollinen, mutta kuitenkin jonkin verran löytyi tietoakin. ”Kyllä”-vastauksien prosenttijakauma ei kuitenkaan ole niin pieni, että voitaisiin sanoa, ettei olisi minkäänlaista tietoisuutta asiasta. 31 prosentin jakauma on kuitenkin kohtalaisen hyvä, että saadaan jonkinlainen kuva asiasta.



Kuvio 16. Tietoisuus sosiaalisista eduista vs muiden maiden tilanne.

Yhdeksännen kysymyksen jatkokysymyksenä oli, että jos oli tietoinen sosiaalisista eduista muissa maissa, niin mistä maasta oli tietoa. Suurin prosenttijakauma 29 prosenttia vastauksista oli Ruotsi, toiseksi eniten oltiin tietoisia Pohjoismaiden tilanteesta yleensä prosenttijakaumalla 22 prosenttia. Kuviossa 17 on eritelty kaikki muutkin maat, joista oli tietoisuutta sosiaalisista eduista, kuten esimerkiksi Norja, Australia, Espanja, Italia sekä EU-maat yleisesti jne.



Kuvio 17. Mistä maasta on tietoisuutta.

Kysymys numero kymmenen oli, että mikä merkitys ammattiyhdistysliittoon kuulumisella on sinulle? Tähän kysymykseen vastaajat saivat avoimesti vastata omin sanoin eikä ollut annettu valmiita vastausvaihtoehtoja. Seuraavaksi luettelen millaisia vastauksia sain.

- ”Turvaa työttömyyden kohdatessa”
- ”Pieni merkitys”
- ”Edunvalvonta”
- ”Liitto ajaa henkilöstön yhteisiä etuja”

- ”Turvallisuus, jos menettää työpaikan”
- ”Turvallisuus”
- ”Ei mitään käytännön merkitystä”
- ”Saa tarvittaessa tukea”
- ”Ansiosidonnainen palkkaturva, jos joutuu työttömäksi”
- ”Avustus, esim. lomautus tilanteessa”
- ”Jos jää työttömäksi, parempi päiväraha kuin Kelalla”
- ”Ammattiin liittyvät edut”
- ”Taloudellista tukea työttömyyden kohdatessa ja turvaa kohdatessa ongelmia työpaikalla”
- ”Turva työttömyyden varalle”
- ”Palkansaajan etujen ajaminen”
- ”Tärkeä työntekijän etujen puolustamisessa”
- ”Eräänlainen turva, myös mahdollisuus erilaisiin virkistystilaisuuksiin”
- ”Työttömyysturva, apu kiistatilanteissa”
- ”Osaava neuvottelija”
- ”Taloudellinen tuki jos joutuu työttömäksi”
- ”Kassaan kuulumisella haluan turvata työttömyyden aikaiset tuloni”
- ”Työttömyysturva”
- ”Tärkeä”
- ”Turvallisuus”

Yllä luetellut vastaajien kommentit kertovat pääasiassa sen, että ammattiyhdistysliittoon kuulumisella on hyvinkin tärkeä merkitys. Kaikki

vastaukset kertovat siitä, että ammattiyhdistysliittoon kuuluminen on vastaajille tärkeää ja hyödyllistä. Lisäksi siihen liittyy turvallisuuden tunne työttömyyden uhatessa ja taloudellinen tuki. Vain yhdelle vastaajista ammattiliittoon kuulumisella oli pieni merkitys, suurelle osalle vastaajista merkitys oli tärkeä.

Yhdentenätoista kysymyksenä oli, että onko sinulle ollut jotain merkittävää hyötyä ammattiyhdistysliittoon kuulumisesta. Vastaukset jakautuivat siten, että ”kyllä”-vastauksia saatiin enemmän 54 prosenttia ja ”ei”- vastauksia saatiin 46 prosenttia. Kuviossa 18 näkyy tämä jakauma, joka kuitenkin oli aikalailla tasainen. Suuremmalle osalle vastaajista oli ollut jotain merkittävää hyötyä ammattiyhdistysliittoon kuulumisesta.



Kuvio 18. Ammattiyhdistysliittoon kuulumisen merkittävä hyöty.

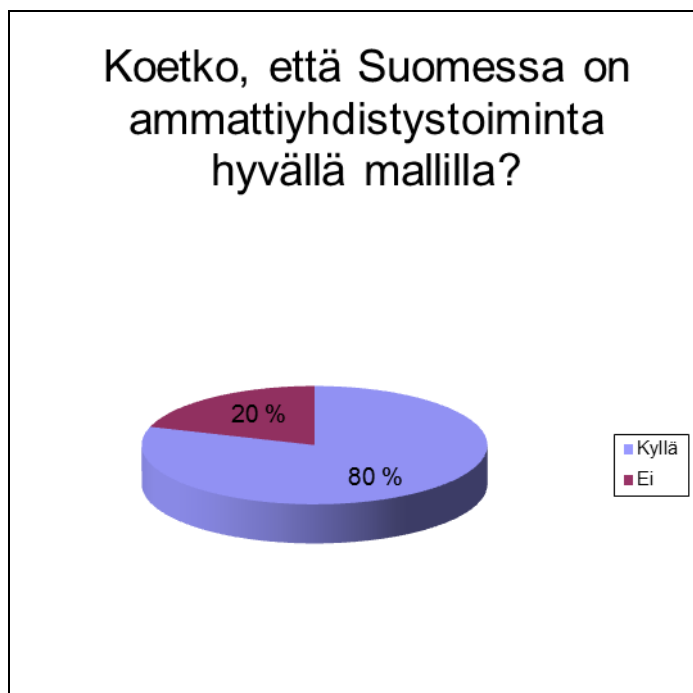
Kysymys numero kaksitoista oli, että minkä merkityksen näet henkilöstön kuulumisella ammattiyhdistysliittoon olevan henkilöstön johdon kannalta? Tähän kysymykseen vastaajat saivat avoimesti vastata, ei ollut annettu valmiita vastausvaihtoehtoja. Seuraavaksi luettelen vastaajien antamia vastauksia.

- ”Saamme tietoja, etuja liiton kautta, työttömyysturva”
- ”Ei merkitystä”

- ”Palkkaneuvottelut”
- ”Yhdistävä, mahdollisuus asioiden ajamiseen yhdessä”
- ”Henkilöstö menee helpommin lakkoon”
- ”Tietävät pelisäännöt”
- ”Johto ei voi räikeästi käyttää hyväksi liittoon kuuluvia henkilöitä”
- ”Järjestäytyneisyys”
- ”Että työntekijä on perillä työsuhdeasioista ja palkkauksesta”
- ”Palkkaussasioista sopiminen”
- ”Henkilöstö tuntee paremmin ehkä omat oikeutensa”
- ”Helpompi pitää kiinni oikeuksistaan”
- ”Työnantaja voi kuitenkin arvostaa tätä asiaa”
- ”Sopimus neuvottelut ym. käydään edustajien kanssa, tehdään keskitetysti päätöksiä”
- ”Ei merkitystä”
- ”Tietyillä aloilla sillä on varmasti merkitystä työöloihin ja palkkaukseen”
- ”Riita ja erimielisyystilanteissa, riippuen onko johto toiminut oikein”

Vastaajien yleiskuva kysymykseen ”minkä merkityksen näet henkilöstön kuulumisella ammattiyhdistysliittoon olevan henkilöstön johdon kannalta” vastausten perusteella oli se, että on helpompaa pitää kiinni oikeuksistaan sekä vaikutus palkkaukseen ja työsuhdeasioihin yleensä.

Kolmastoista kysymys oli koetko, että Suomessa on ammattiyhdistystoiminta hyvällä mallilla. Vastaajista jopa 80 prosenttia oli sitä mieltä, että ”kyllä” ja vain 20 prosenttia vastaajista vastasi, että ”ei”. (ks. kuvio 19) Tämä vastaus kertoo siitä, että vastaajista suuremman osan mielestä Suomessa on ammattiyhdistystoiminta hyvällä mallilla.



Kuvio 19. Suomen ammattiyhdistystoiminnan laita.

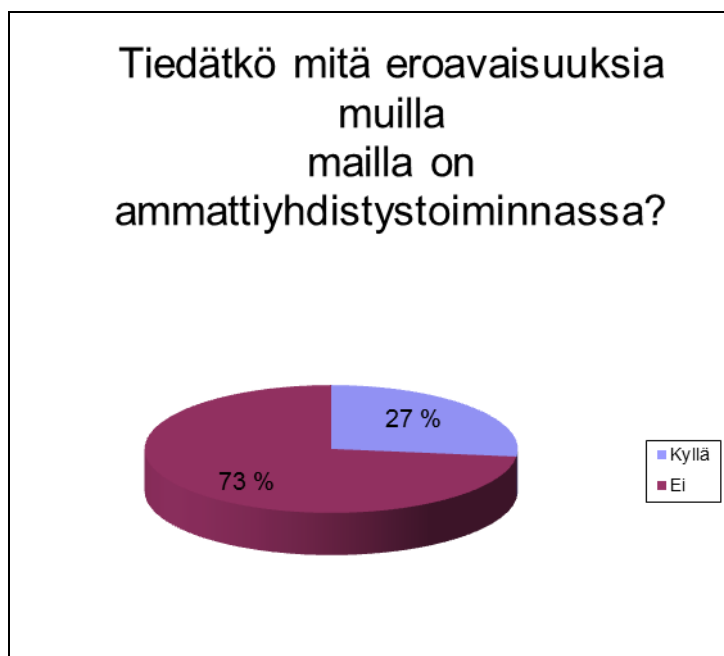
Kysymykselle kolmetoista oli myös jatkokysymys ”jos, niin mikä”. Vastaajat saivat avoimesti kertoa, mikä oli hyvällä tai huonolla mallilla Suomen ammattiyhdistystoiminnassa. Seuraavaksi luettelen vastaajien antamia vastauksia tähän kysymykseen.

- ”Turva, jos jää työttömäksi, olemme maksaneet myös palkasta työttömyyden varalle”
- ”Heikentynyt sitten 70-luvun”
- ”Palkkaus, työajat, kesälomat, sairausajan palkka, eläkeikä”
- ”Ay-liikkeen painoarvo neuvotteluissa on vähentynyt”
- ”Voimaa löytyy jos tarvitaan”
- ”Isojen firmojen on noudatettava TES:iä”
- ”Teknologia”

- ”Palkoista sopiminen”
- ”Liitot ovat minun mielestäni hyvin ajaneet jäsenistön etuja esim. palkkaratkaisu”
- ”Se näkyy ja kuuluu työntekijän oikeuksien puolustamisessa”
- ”Esim. mahd. työttömyyspäiväraha suurempi kuin Kelan, mahd. saada oikeusapua”
- ”Ajetaan työntekijöiden etua”
- ”TUPO toimii”
- ”Ansiosidonnainen työttömyysturva”
- ”Vielä ok, olen ymmärtänyt, että se on mennyt huonompaan suuntaan viime aikoina”

Vastaajien yleiskuva tähän kysymykseen oli, että Suomessa on hyvällä mallilla mm. se asia, että työttömäksi jäädessä saa turvaa ja tukea ammattiliittoon kuuluttaessa. Hyvällä mallilla on ansiosidonnainen päiväraha, saa tarpeen mukaan oikeusapua, saa tukea palkkausoasioihin sekä puolustetaan työntekijöiden oikeuksia. Joidenkin vastaajien mielestä asiat ovat heikentyneet sitten 70-luvun jälkeen ja myös joidenkin vastaajien mielestä asiat ovat menossa huonompaan suuntaan. Kuitenkin suurempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että ammattiyhdistysasiat ovat Suomessa hyvällä mallilla, josta tärkeimpänä pidettiin ansiosidonnaista päivärahaa ja sitä turvaa minkä ammattiliitot tarjoavat.

Kysymys numero neljatoista oli, että tiedätkö mitä eroavaisuuksia muilla mailla on ammattiyhdistystoiminnassa. Kuten kuviossa 20 näkyy, niin vastaajista 73 prosentti vastasi ”ei” ja 27 prosenttia vastasi ”kyllä”. Prosenttijakauma painottuu ”ei”-vastauksiin, mutta kuitenkin saatiin riittävästi ”kyllä”- vastauksia, niin että voidaan arvioida näitä vastauksia. Tälle kysymykselle arviointia varten oli jatkokysymys, jota käsittelem seuraavaksi.



Kuvio 20. Ammattiyhdistystoiminnan eroavaisuudet.

Kysymykselle neljätoista oli jatkokysymys, jos vastaus oli ”kyllä”, jatkokysymys oli ”mistä maasta ja millaisia”. Kuten aikaisemmin mainitsin, että ”kyllä”-vastauksia tuli sen verran, että voidaan arvioida vastauksia. Seuraavassa luettelen vastaajien antamia kommentteja. (kysymykseen sai vapaasti vastata)

- ”Ei eroa paljoakaan Ruotsin mallista”
- ”Pohjoismaat, ETA-alue”
- ”Australiassa ei ole ansiosidonnaista työttömyysturvaa”
- ”USA:ssa ja Englannissa ei ole melkein mitään ammattiyhdistystoimintaa”

Vastaajien tietämys ammattiyhdistystoiminnan eroavaisuuksista muiden maiden tilanteesta oli kuitenkin arviointia varten ihan riittävä. Yllä olevista vastauksista näkyy esimerkiksi se, että Australiassa ei ole ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Tämä kertoo taas paljolti siitä, miten hyvin tämä asia on Suomessa. Vastauksista käy myös ilmi, ettei USA:ssa ja Englannissa ole vastaajan mukaan oikeastaan lainkaan ammattiyhdistystoimintaa.

Viidentenätoista kysymyksenä oli, tiedätkö, että joissain maissa ammattiyhdistystoiminta on tuomittavaa ja rajoitettua. Kuten kuviosta 21 näkyy, vastaajista 58 prosenttia vastasi ”kyllä” ja 42 prosenttia vastaajista vastasi ”ei”. Vastaukset painottuivat ”kyllä”-vastauksiin, joten tästä voidaan arvioida, miten hyvä tietämys vastaajilla on asiasta. Kysymykselle viisitoista oli arviointia varten myös jatkokysymys, jota käsittelem seuraavaksi.



Kuvio 21. Tietoisuus ammattiyhdistystoiminnan rajoituksista.

Kuten yllä mainitsin, että kysymykselle numero viisitoista oli jatkokysymys arviointia varten ja jatkokysymys oli tarkoitettu niille, jotka vastasivat ”kyllä”. Eli jatkokysymyksessä kysyttiin, jos, niin missä. Seuraavaksi luettelen vastaajien kommentteja (kysymykseen he saivat vastata avoimesti).

- ”En osaa mainita maata”
- ”ns. Vähemmän demokraattiset valtiot”
- ”Sitä en tiedä”
- ”Pohjois- ja Etelä-Amerikka”

- ”Kiina”
- ”esim. Turkissa, ainakin osittain USA:ssa”
- ”Aasian tietyt maat”

Jotkut vastaajista eivät osanneet mainita erikseen maata, mutta kuitenkin olivat tietoisia siitä, että joissain maissa ammattiyhdistystoiminta on tuomittavaa ja rajoitettua. Jotkut vastaajista kertoivat maita, joissa tiesi näin olevan, kuten esimerkiksi Pohjois- ja Etelä-Amerikka, Aasiassa tietyt maat, Turkki, osittain USA sekä Kiina.

Viimeisenä eli kuudentenatoista kysymyksenä oli ”Onko mielestäsi jotain parantamisen varaa ammattiyhdistystoiminnalla”. Kuten kuviosta 22 näkyy 70 prosenttia vastaajista vastasi ”kyllä” ja 30 prosenttia vastaajista vastasi ”ei”. Eli suuremmalla osalla vastaajista ammattiyhdistystoiminnalla olisi jotain parantamisen varaa. Tälle kysymykselle oli myös jatkokysymys, jota käsittelen seuraavaksi.



Kuvio 22. Ammattiyhdistystoiminnan kehittäminen.

Kuten yllä mainitsin, niin kysymykselle numero kuusitoista oli jatkokysymys, joka oli, jos olisi jotain parantamisen varaa, niin mitä se olisi. Vastaajat saivat

avoimesti vastat tähän kysymykseen. Seuraavassa luettelen vastaajien kommentteja.

- ”Tiedottaminen jäsenille ajankohtaisista asioista aikaisemmin kuin nykyään”
- ”Eläkeneuvotteluissa tiukka linja”
- ”Palkkatason pitäisi vastata työn vaativuutta ja olla kohtuullinen”
- ”Tiukempaa palkkapolitiikkaa”
- ”Jäsenmaksut ovat kovin korkeat”
- ”Tuki yksilö asioissa”
- ”On oltava ajan tasalla, että edut pysyvät samanlaisina”
- ”Jäsenten etuja voisi ehkä valvoa paremmin”
- ”Muuttuvassa yhteiskunnassa myös liittojen tulisi jossain määrin tarkistaa toimintaa”
- ”Eri liitoilla eri tavoitteet ja edut vrt. esim. Paperiliitto ja Tehy
- ”Liikaa tulkinnanvaraisia asioita, pitäisi olla selkeämmät lait ja pykälät
- ”Todellista apua kriisitilanteessa”

Vastaajien mielestä yllä mainittuja asioita ammattiyhdistyksien tulisi parantaa. Varsinkin palkkaan liittyviä asioita vastaajien mielestä tulisi kiinnittää huomiota. Kokonaisuudessaan hyvin erilaisia asioita vastaajien mielestä tulisi parantaa. Suuremman osan mielestä ammattiyhdistyksillä on jotain parantamisen varaa. Joidenkin mielestä ei taas ollut lainkaan parantamisen varaa, vaan asiat olivat hyvin niin kuin ne nyt ovat. Aina on kuitenkin hyvä olla parantamishdotuksia. Yllä mainitut asiat ovat kaikki hyviä sellaisia.

5.3.3 Tutkimuksen luotettavuus, reliabelius ja validius

Kaikkia tutkimuksia tehtäessä pyritään siihen, että välttyttäisiin virheiltä. Kuitenkin tutkimuksien luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tutkimuksia tehtäessä arvioidaan aina tutkimuksen luotettavuutta, jonka mittaukseen löytyy erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja kuten reliabelius ja validius. *Reliabelius* tarkoittaa sitä, että mittaustulokset ovat toistettavissa ja sitä, että sillä on kyky antaa myös tuloksia, jotka ovat ”ei-sattumanvaraisia”. Esimerkiksi se, että kaksi arvioijaa saa samanlaiset tulokset tutkimuksesta. Tai jos tutkitaan samaa henkilöä kahteen kertaan ja molemmilla kerroilla saadaan samanlainen tulos. *Validius* eli pätevyys taas tarkoittaa sitä, että mittarin tai tutkimusmenetelmän avulla mitataan juuri sitä, mitä on tarkoitettukin mitattavaksi. Tämä tarkoittaa sitä, että kyselytutkimuksen kysymykset vastaaja on voinut ymmärtää erilailla kuin tutkija on tarkoittanut. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2010, 231-232)

Tutkimusmenetelmänä oli *kvantitatiivinen tutkimus* eli määrällinen tutkimus. Tässä luotettavuuden varmentamiseen käytetään juuri näitä kahta eri käsitettä, jotka siis ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetilla varmistetaan, että tutkimustulokset ovat pysyviä, eli jos tutkimus tehtäisiin uudelleen, saataisiin samat tulokset. Validiteetilla varmistetaan, että tutkitaan oikeita asioita. (Kananen 2012, 167)

Tekemäni tutkimuksen reliabiliteettia voi pitää hyvänä, koska tutkimuksen kohderyhmällä oli hyvä tietämys tutkittavasta aiheesta. Tutkittavilta saataisiin varmasti samat vastaukset, jos tutkimus tehtäisiin uudestaan. Tutkimuksen vastausprosentiksi saatiin 39, joka on siihen nähden hyvä tulos, että yleensä sähköpostikyselyn vastauksia on vaikeaa saada.

Tutkimusta tehdessäni otin huomioon myös satunnaisvirheet, joita voi ilmetä esimerkiksi, kun analysoidaan tuloksia. Tämän otin huomioon tavassa, jolla tutkimus suoritettiin. Tutkimushan tehtiin e-lomakkeen avulla, jolloin tuloksia analysoidessa voi minimoida satunnaisvirheiden syntymisen. E-lomakeohjelmalla kaikki tutkimusvastaukset tallentuvat automaattisesti ja vastaukset saa siirrettyä suoraan Excel-taulukko muotoon, joten ei tarvitse manuaalisesti syöttää

vastauksia. Tämä minimoi satunnaisvirheitä olennaisesti. Tutkimuskysymykseni olivat selkeitä ja helposti ymmärrettäviä ja tämä auttoi myös minua analysoimaan tuloksia. Tämä lisäsi tutkimukseni reliabiliteettia.

Tutkimukseni validiteetti on myös hyvä, koska vastausprosentilla voidaan varmistaa tutkimuksen pätevyyttä. Tutkimukseni vastausprosentin ollessa tarpeeksi hyvä sain tutkimuksestani pätevän. Lisäksi sain tutkimuskysymyksiini vastauksia juuri niihin asioihin, mitä halusinkin selvittää. Sain mitattua asioita, mitä tutkimuksella halusinkin selvittää. Tämä tutkimus on myös pätevä siksi, että sain vastaukset tutkimusongelmaani.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää ammattiyhdistysten toimintaa Suomessa kansainvälisestä näkökulmasta sekä selvittää, mitä eroavaisuuksia ammattiyhdistystoiminnalla on Suomessa muihin maihin nähden. Millainen merkitys ammattiyhdistystoiminnalla on ja kuinka sitä voisi parantaa? Tutkimukseni selvitti seuraavia asioita: a) onko tiedossa, mitä eroavaisuuksia muilla mailla on ammattiyhdistystoiminnassa, b) ammattiyhdistyksen merkityksen, c) parannusehdotuksia. Tutkimuksestani ilmenee se, että vastaajat olivat kohtuullisen tietoisia siitä, millaisia eroavaisuuksia muilla mailla on verrattuna Suomeen. Kyselytutkimuksessa kysyttiin aluksi taustatietoja, ja sitten myös syventäviä kysymyksiä aiheesta. Yleinen tietämys aiheesta oli vastaajilla kohtalaisen hyvä.

Empiirinen tutkimukseni on toteutettu syyskuussa 2013 kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä saadakseni mahdollisimman laajan tutkimustuloksen sähköistä e-lomaketta apuna käyttäen. Lähetin sähköisen kyselylomakkeen yhteensä 66 henkilölle, näistä 6 henkilöä työskenteli teollisuus- ja IT-alalla, jotka olivat aiheeni asiantuntijoita. Loput 60 henkilöä taas koostuivat henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä rekrytointialalla toimivista henkilöistä. Tutkimukselleni oli yhteensä neljä viikkoa vastausaikaa ja tuona aikana saatiin vastausprosentti kohtalaisen hyväksi. Kyselytutkimukseeni sain takaisin 26 vastausta eli vastausprosentiksi muodostui 39 prosenttia, ja tämä oli jo tarpeeksi luotettava alkaessani analysoida tuloksia.

Kyselytutkimukseen vastanneista suurin osa oli yli 51-vuotiaita, vastaajista 29 prosenttia oli ammatiltaan asiantuntija-tehtävissä. Nämä asiantuntija-tehtävät liittyivät rekrytointialan henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin. Toiseksi eniten eli 21 prosenttia vastaajista oli ammatiltaan asiantuntijan tehtävissä työvoiman ohjauksen parissa. Vastaajista jopa 83 prosenttia oli kuulunut ammattiliittoon yli 10 vuotta. Tämä kertoo siitä, että tietämys ammattiyhdistystoiminnasta on hyvä. Pitkälti myös siksi, että he ovat itse kuuluneet johonkin ammattiliittoon, monet jo niinkin kauan kuin yli 10 vuotta. Vastaajista suurin osa eli 39 prosenttia kuului

Työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstöliittoon eli THHL:n. Toiseksi suurin osa vastaajista eli 17 prosenttia kuului ammattiyhdistysliittoon nimeltä PRO sekä kolmanneksi suurin osa vastaajista eli 13 prosenttia kuului Pardia-nimiseen liittoon. Lisäksi tuloksista ilmeni myös muitakin liittoja mihin vastaajat kuuluivat ja näitä oli esimerkiksi tradenomiliitto, ekonomiliitto ja yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry. Tämä kertoo sen, että on olemassa monia eri vaihtoehtoja, kun kyseessä on ammattiliitto, johon voi kuulua.

Tutkimustulokset kertovat sen, että vastaajien tietoisuus sosiaalisten etujen historiasta oli hyvä arviointia varten. Tietoisuus muiden maiden tilanteesta verrattuna Suomen tilanteeseen koskien sosiaalisia etuja kertoi, että asioista oltiin eniten tietoisia Ruotsissa ja muissa Pohjoismaissa. Lisäksi oltiin tietoisia esimerkiksi tilanteesta Norjassa, Australiassa, Espanjassa, Italiassa ja EU-maissa yleisesti. Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli, että millainen merkitys ammattiyhdistysliittoon kuulumisella on, kysymykseen sai avoimesti vastata. Pääasiassa vastauksista kävi ilmi se, että ammattiyhdistysliittoon kuulumisella on hyvinkin tärkeä merkitys. Vastauksista käy ilmi, että ammattiyhdistysliittoon kuuluminen on tärkeää ja hyödyllistä. Turvallisuuden tunne työttömyyden uhatessa ja taloudellinen tuki olivat vastauksissa keskeisessä roolissa.

Tutkimuksesta ilmeni se, että vastaajien tietämys ammattiyhdistystoiminnan eroavaisuuksista eri maiden välillä oli hyvä arviointia varten. Esimerkiksi huomattava ero, joka tuloksista tuli ilmi oli se, että Australiassa ei ole lainkaan ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Tästä voitiin päätellä se, miten hyvin tämä asia on Suomessa. Lisäksi vastauksia analysoitaessa kävi ilmi se, että USA:ssa ja Englannissa ei ole vastaajan mukaan oikeastaan lainkaan ammattiyhdistystoimintaa. Tämäkin osaltaan kertoo sen, miten hyvin asiat ovat Suomessa. Kuitenkin suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että ammattiyhdistystoiminnalla olisi Suomessa jotain parantamisen varaa, kuten esimerkiksi palkkaukseen liittyvät asiat. Ne tulivat esille mm. näin ”Palkkatason pitäisi vastata työn vaativuutta ja olla kohtuullinen” sekä ”Tiukempaa palkkapolitiikkaa”. Vastaajista kuitenkin suurempi osuus eli 80 prosenttia oli sitä mieltä, että Suomessa ammattiyhdistystoiminta on hyvällä mallilla.

Tutkimukseni teoriaosuus sisältää kokonaisuudessaan kaiken tarvittavan tiedon ajatellen tutkimukseni empiiristä osuutta, ja sitä miten olen saanut teorian myös vastaamaan näihin kysymyksiin. Teoriaosuuteeni oli hieman hankalaa löytää materiaalia, varsinkaan kirjoja ei oikein ollut tarpeeksi aiheesta, mutta internet lähteitä sen sijaan löytyi paljon. Mielestäni sain rakennettua tarpeeksi kattavan teoriaosuuden sen materiaalin pohjalta, mitä löysin.

Tutkimukseni empiirinen osuus onnistui mielestäni myös hyvin, siitä huolimatta, että aluksi oli todellakin vaikeaa löytää yhteistyökumppania tähän tutkimukseen. Olin aluksi moneen paikkaan yhteydessä, ennen kuin lopulta sain hyvät ja asiantuntevat yhteistyökumppanit. Heiltä sain luotettavia vastauksia, ja vastausprosentiksikin muodostui lopulta kohtalaisen hyväksi ja riittävän suureksi saadakseni parhaan mahdollisen tutkimustuloksen. Kokonaisuudessaan tutkimusta oli todella mielenkiintoista tehdä, koska aihe kiinnosti minua. Valitsin mielestäni juuri sopivan aiheen itselleni tutkittavaksi.

LÄHTEET

AKAVA 2013. Akava-perustietoa. Viitattu 27.02.2013.

<http://www.akava.fi/perustietoa>

Ammattiyhdistysliikkeen neljä sukupolvea 2013. Kansainvälisyys. Viitattu

27.02.2013. http://www.ay-historia.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=73

Ay-uutiset maailmalta 2013. Lapsia hitsareina. Viitattu 11.03.2013.

<http://www.artto.kaapeli.fi/ay-uutiset/AY2013/ahjo/o0110c>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2013. Mikä on EK ja mitä se tekee? Viitattu

28.02.2013. http://www.ek.fi/ek/fi/EK_ja_jasenliitot/mika_ek/index.php

Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY 2013.

Ammattiyhdistysliikkeen tärkeimpiä saavutuksia kautta aikojen. Viitattu

07.08.2013. <http://www.hyhy.fi/fi/jasenasiat/2-uncategorised/234-saavutukset.html>

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko & Sajavaara Paula (2010). Tutki ja kirjoita.

Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Jyväskylän yliopisto 2013. Empiirinen tutkimus. Viitattu 09.09.2013.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkujja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/empiirinen-tutkimus>

Kananen Jorma (2012). Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kansalaisyhteiskunta 2013. Kansalaisyhteiskunta modernin Suomen rakentajana. Viitattu 25.02.2013.

http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan_historia/kansalaisyhteiskunta_modernin_suomen_rakentajana

Kansanvalta.fi 2013. Ammattiyhdistystoiminta. Viitattu 27.02.2013.

<http://www.kansanvalta.fi/Etusivu/Kansalaisvaikuttaminen/Paatoksentekoonosallistuminen/Ammattiyhdistystoiminta>

Kauppinen Timo (2005). Suomen työmarkkinamalli. Helsinki: WSOY.

KT Kuntatyönantajat 2013. Mikä KT? Viitattu 28.02.2013.

<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/mika-kt/Sivut/default.aspx>

Leskinen Merja (2002). Maailman kaupan parempaan globalisaationhallintaan.

Helsinki: F.G. Lönnberg.

Palkansaajajärjestö Pardia 2014. Pardia järjestönä. Viitattu 28.01.2014.
http://www.pardia.fi/pardia_jarjestona/

PRO 2013. Tämä on Pro. Viitattu 27.02.2013. <http://www.proliitto.fi/fi/tama-on-pro/pron-tarina.html>

Raina Jyrki (2003). Kulttuurierot euroopassa 2003. Viitattu 27.02.2013.
 20www.tpneuvottelukunta.net/.../EWC_kulttuurierot_Raina_Kiljava_2003.ppt

SAK 2013. ITUC: Maailmalla niukasti merkkejä ay-oikeuksien vahvistumisesta. Viitattu 11.03.2013. <http://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/ituc-maailmalla-niukasti-merkkeja-ay-oikeuksien-vahvistumisesta>

SAK 2013. Tämä on SAK. Viitattu 27.02.2013. <http://www.sak.fi/tama-on-sak>

SAK 2013. Tämä on SAK/historia/aikajana. Viitattu 09.10.2013.
<http://www.sak.fi/tama-on-sak/historia/aikajana?selectedPageIndex=25>

STTK 2013. STTK-tätä me olemme. Viitattu 27.02.2013. <http://www.sttk.fi/fi-FI/tataolemme/>

STTK 2013. Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC. Viitattu 11.03.2013. <http://www.sttk.fi/fi-fi/ituc/>

Tervetuloa työelämään 2014. STTK:laiset ammattiliitot. Viitattu 28.01.2014.
<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/STTK-liitot/>

Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot 2013. Viitattu 09.09.2013.
<http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukkon/tutkielma/Tutkimusmenetelmat.html>

Työ- ja Elinkeinoministeriö 2013. Kansainvälinen työjärjestö ILO. Viitattu 27.02.2013. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2358>

Työ- ja Elinkeinoministeriö 2013. Työlainsäädäntö. Viitattu 27.02.2013.
<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2315>

Uljas Päivi (2005). Taistelu sosiaaliturvasta. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Valtiovarainministeriö 2013. Valtion työmarkkinalaitos. Viitattu 28.02.2013.
http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/03_Valtion_tyomarkkinalaitos/index.jsp

Vihreälanka 2013. Kansainvälinen ay-liike muuttaa maailmaa. Viitattu 08.02.2013. <http://www.vihrealanka.fi/blogi/kansainvalinen-ay-liike-muuttaa-maailmaa>

Virtuoosi 2013. Työehtosopimus ja työmarkkinajärjestöt. Viitattu 27.02.2013.
<http://virtuoosi.pkky.fi/vilma/tyoelama/ehtosop.htm>

Viitala Riitta (2004). Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Editra Prima Oy.

LIITTEET

LIITE 1

Hei,

Olen Vaasan ammattikorkeakoulun Kansainvälisen kaupan Tradenomi opiskelija. Opiskelen omaehtoisesti ja nyt teen lopputyötäni liittyen aiheeseen Ammattiyhdistystoiminta Suomessa kansainvälisestä näkökulmasta. Lopputyöhöni liittyen teen nyt pieni muotoista kyselyä ja toivon, että voitte osallistua kyselyyn mahdollisimman pian, tällä hetkellä vastausaikaa on 16.9 saakka. Vastaaminen vie vain muutaman minuutin sekä tulokset käsitellään luottamuksellisesti, nimettöminä eikä myöskään yrityksen nimeä missään vaiheessa raportointia julkaista. Vastauksesi on ensiarvoisen tärkeä opintojani ajatellen.

Lopputyöni valmistuttua teillä on mahdollisuus myös nähdä valmis lopputyöni, siihen olevan linkin lähetän sitten sen valmistuttua.

Kyselyyn linkki:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/3419/lomake.html>

Ystävällisin terveisin,

Anna-Kaisa Kivioja

LIITE 2

Kysymykset kyselylomakkeeseen

Sukupuoli

Ikä

Koulutus

Ammatti

Kansalaisuus

Kuulutko ammattiliittoon?

Jos, niin mihin ammattiliittoon?

Kauanko olet kuulunut ammattiliittoon?

Onko tietoa sosiaalisten etujen historiasta?

Onko tietoa sosiaalisista eduista vs muiden maiden tilanne?

Jos, niin mistä maasta?

Mikä merkitys ammattiyhdistysliittoon kuulumisella on sinulle?

Onko sinulle ollut jotain merkittävää hyötyä ammattiyhdistysliittoon kuulumisesta?

Minkä merkityksen näet henkilöstön kuulumisella ammattiyhdistysliittoon olevan henkilöstön johdon kannalta?

Koetko, että Suomessa on ammattiyhdistystoiminta hyvällä mallilla?

Jos, niin mikä?

Tiedätkö mitä eroavaisuuksia muilla mailla on ammattiyhdistystoiminnassa?

Mistä maasta ja millaisia?

Tiedätkö, että jopa joissain maissa ammattiyhdistystoiminta on tuomittavaa ja rajoitettua?

Jos, niin missä?

Onko mielestäsi jotain parantamisen varaa ammattiyhdistystoiminnalla?

Jos olisi jotain parantamisen varaa, niin mitä se olisi?